

Le document d'orientation à moyen terme de la formation Années 2010-2012

Ressources, territoires, habitats et logement
Énergie et climat Développement durable
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

**Présent
pour
l'avenir**



en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

www-developpement-durable.gouv.fr

Historique des versions du document

Version	Date	Commentaire
V1	Décembre 2009	Rédaction DCF1
V2	Janvier 2010	Validation par les directions des orientations pluriannuelles
V3	Janvier 2010	Version présentée en CMFP du 11 février 2010

Affaire suivie par

Valérie BAUDERE-CLOMP – SG/DRH/SEC/DCF1
Tél. : 01 40 81 75 86 / Fax : 01 40 81 69 88
Courriel : valerie.baudere-clomp@developpement-durable.gouv.fr

Rédacteur

Valérie BAUDERE-CLOMP - SG/DRH/SEC/DCF1

Courriel : valerie.baudere-clomp@developpement-durable.gouv.fr

Relecteurs

CEDIP, SPES, DRH, SEC, DCF, Directions de programme, CVRH

Référence(s) intranet

http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=2884

Sommaire

Avant-propos.....

Introduction

PARTIE 1: Le cadre réglementaire, les attentes, les processus et les outils de la formation au ministère.....

1 – Le cadre réglementaire et le projet de service de la direction des ressources humaines

- 1.1 – La formation professionnelle tout au long de la vie.....
- 1.2 – Les enjeux pour la direction des ressources humaines (SG/DRH).....
- 1.3 – Les priorités interministérielles en matière de formation.....
- 1.4 – Un objectif prioritaire de l'Etat: insertion des travailleurs handicapés et ses incidences en matière de formation

2 – Les besoins et les attentes.....

- 2.1 – Des services.....
- 2.2 – Des agents.....

3 – Les processus et les outils

- 3.1 – Les dispositifs et les modalités de formation
- 3.2 – L'adaptation du système formation à la réorganisation des services du ministère

PARTIE 2: Les orientations générales du ministère en matière de formation et illustration dans les services

1 – Secrétariat Général (SG).....

2 – Commissariat général au développement durable (CGDD).....

3 – Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC).....

4 – Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM).....

5 – Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN).....

6 – Direction générale de la prévention et des risques (DGPR).....

7 – Délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR).....

Les annexes

Annexe 1: Les prérogatives des directions générales en matière de formation

Annexe 2: Les instances de concertation existantes

Annexe 3: Etat des lieux et résultats 2006 à 2008 de la formation

Annexe 4: Les moyens de la formation

Les sources

Glossaire

Avant-propos

Le mot du secrétaire général

Introduction

« Ce qui se joue aujourd'hui, c'est la vie et la façon de vivre de nos enfants demain. L. Borloo »

Le ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement durable et de la Mer, en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat, concentre tous les leviers pour piloter une politique de développement durable répondant aux enjeux majeurs de la préservation de notre environnement et de l'installation d'une compétitivité durable de notre économie et de nos territoires, dans un contexte mondialisé.

Son action est fondée sur huit sujets transversaux, qui sont présents dans chacun de nos domaines d'activité et définissent le fondement de nos principes d'action pour chacun de nos métiers

- inventer une croissance responsable pour un avenir durable,
- faire de la France un champion de la lutte contre le changement climatique,
- faciliter le développement de nouveaux modes de production et de consommation, reposant sur la sobriété,
- développer une ville durable,
- sauvegarder la biodiversité et la qualité des milieux,
- faire de nos territoires des lieux d'application des démarches de développement durable,
- maîtriser les conséquences des risques naturels et réduire les risques technologiques et sanitaires,
- renforcer la compétitivité des territoires dans le cadre d'un développement solidaire et équilibré de toutes leurs composantes.

S'ajoute un objectif de méthode: il est indispensable d'impliquer tous les acteurs socio-économiques et tous les citoyens dans la poursuite des huit objectifs précédents et mettre la société en mouvement en la rendant plus participative, en adaptant les modes de gouvernance et de décision publique et en généralisant la concertation avec les parties prenantes.

Chacun des services du ministère est mobilisé autour de cette ambition ministérielle. Les directions de programme, en tant que maîtres d'ouvrage de la formation, vont déterminer, dans le cadre fixé par le secrétariat général, la politique de formation apte à permettre aux agents et aux services de détenir les compétences nécessaires à l'exercice des nouveaux enjeux ministériels (partie 4 du document).

Le ministère vit depuis deux ans dans un contexte de fort changement impactant les structures et les organisations, mais aussi les missions et les compétences. Les réformes structurelles sont nombreuses, mais toutes les organisations ne sont pas stabilisées. Les missions évoluent, suite au projet stratégique du ministère, au Grenelle de l'environnement, au Grenelle de la Mer, en particulier, ainsi que les modalités d'exercice de ces missions (entre les niveaux régional et départemental, en raison des changements de posture,...).

Dans cette situation de transition, qui implique fortement l'ensemble de la ligne hiérarchique, l'appui par des dispositifs de formation est fortement attendu, tant à court terme, pour accompagner les agents et l'ensemble de la ligne managériale, qu'à moyen terme, afin de permettre de consolider les compétences existantes et d'en construire de nouvelles.

Ces dispositifs s'adressent aux agents en poste dans les services du MEEDDM, ainsi qu'aux agents qui mettent en œuvre les politiques portées par le ministère dans des services ne relevant pas directement de son autorité. A cet égard, la responsabilité de l'échelon régional du MEEDDM dans le développement des compétences des agents exerçant nos métiers, légitimée par les textes, devra être rapidement visible et efficace sur le territoire pour garantir la capacité à déployer localement nos politiques au niveau départemental.

Dans ce contexte, le présent document d'orientation à moyen terme de la formation est également appelé à évoluer en concordance et en cohérence avec les analyses, réflexions et projets en cours, et notamment l'audit formation continue réalisé par le CGEDD, les travaux du groupe stratégique des compétences, les «projeteurs du changement» et «acteurs de la formation».

PARTIE 1

Le cadre réglementaire, les processus et les outils de la formation au ministère

1. Le cadre réglementaire et le projet de service de la direction des ressources humaines

1.1. La formation professionnelle tout au long de la vie

La direction générale de la fonction publique élabore le cadre réglementaire nécessaire à la mise en oeuvre d'actions de formation. Ainsi, en 2006, elle s'est engagée dans une réforme d'ampleur de la formation. Deux protocoles d'accord ont été signés. Le premier (25 janvier 2006), sur l'amélioration des carrières dans la fonction publique, a pris acte des besoins de renouvellement de la politique de la formation continue et renvoyé à une négociation détaillée ultérieure ; celle-ci s'est conclue par le second protocole (21 novembre 2006) relatif à la FPTLV.

Les dispositions de portée législative et réglementaire ont été reprises dans la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 et dans les décrets des 15 octobre 2007 et 26 décembre 2007 et ont introduit la notion de « formation professionnelle tout au long de la vie ».

L'article 31 du décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, complété du décret du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires et des ouvriers de l'Etat pose les bases du document d'orientation à moyen terme de la formation :

« Chaque ministre établit, après concertation avec les organisations représentatives du personnel, un document d'orientation à moyen terme de la formation des agents des administrations relevant de son autorité ou des établissements publics placés sous son contrôle. Ce document d'orientation, qui prend en compte les orientations fixées au plan interministériel dans les conditions définies à l'article 34, est soumis pour avis aux organismes paritaires compétents. Il est révisé dans les mêmes formes, au moins tous les trois ans.

Le document d'orientation à moyen terme est établi en application du schéma stratégique de gestion des ressources humaines et du plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'administration concernée. Il constitue le cadre stratégique des plans annuels de formation des administrations. Il est fondé sur l'analyse de l'évolution des missions, des compétences, des emplois et des effectifs du ministère ou de l'établissement public. Il énonce les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des agents au regard de ces évolutions. Il prend également en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes et celles de l'accès de toutes les catégories d'agents à la formation.

Le ministre s'assure que les plans de formation établis par chaque direction, service de son administration, et de chaque établissement public placé sous sa tutelle, après avis des organismes paritaires compétents, se conforment aux objectifs énoncés dans le document d'orientation à moyen terme. »

Ces textes créent de plus de nouveaux droits, comme le droit individuel à la formation (DIF), des entretiens à différents moments de la carrière ou les périodes de professionnalisation, et visent à favoriser l'utilisation de certaines mesures existantes telles que la VAE (validation des acquis de l'expérience) ou le bilan de compétences.

Les objectifs de la réforme sont les suivants :

- assurer une meilleure gestion des ressources humaines dans la fonction publique, dans un contexte d'allongement des carrières,
- mieux valoriser les compétences de chaque agent, en prenant en compte son expérience professionnelle, pour répondre aux attentes des agents et des services.

La formation participe ainsi à l'adéquation entre compétences recherchées par l'administration et projets professionnels des agents ; elle doit devenir un instrument d'accompagnement de la transformation des missions et des métiers de l'administration.

Enjeu stratégique pour les administrations, la réforme de la formation professionnelle consiste à rendre chaque agent pleinement acteur de son évolution professionnelle, en renforçant des dispositifs existants et en créant de nouvelles mesures grâce auxquelles une véritable politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourra être conduite au sein de la fonction publique.

La réforme a été traduite au sein du ministère par la circulaire du 26 février 2009 relative à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les services du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire.

1.2 Les enjeux pour la direction des ressources humaines (SG/DRH)

Le projet de service de la direction des ressources humaines de juin 2009 rappelle les deux fonctions majeures imparties à la direction :

- une fonction régaliennne, qui s'inscrit dans le cadre général de la gestion de la fonction publique de l'Etat,
- une fonction de prestataire auprès des services et des agents, pour tous les domaines relevant de la gestion des ressources humaines.

Ces deux fonctions se déclinent en différentes fonctions ou missions : la direction des ressources humaines est en charge de répondre aux besoins des services par une politique de recrutement, d'évaluation des compétences, de formation, de mobilité, d'adaptation des organisations et des processus de gestion, et des conditions de travail, elle est aussi garante de la gestion des femmes et des hommes, des corps gérés par le ministère, de leurs évolutions et de celles de leurs statuts.

Le projet de service présente d'une part les grandes orientations de la direction, et d'autre part son plan d'action à deux ans.

Trois objectifs majeurs sont affichés :

Une DRH professionnalisée qui porte une politique partagée en interne et visible en externe, en particulier :

- construire une filière RH en administration centrale et en services déconcentrés pour une gestion optimisée, notamment par la mutualisation des ressources humaines,
- structurer les relations avec les services gestionnaires des autres ministères,
- créer les conditions du développement d'un dialogue social rénové,
- développer une capacité d'expertise dans les domaines RH pour répondre aux besoins des services,
- développer la culture de suivi et de contrôle de la mise en oeuvre des politiques de la DRH et le respect des règles,
- renforcer le pilotage des effectifs et du budget en intégrant la gestion des ressources humaines,
- développer la communication au sein de la DRH auprès des agents et des services.

On peut ajouter aussi l'adaptation de la politique des ressources humaines aux nouveaux enjeux de politiques publiques (place et valorisation des parcours de spécialistes, nouveaux parcours, durées de postes plus longues pour favoriser l'intelligence des territoires, nouveaux profils,...).

Des prestations RH pour répondre aux besoins en compétences des services :

- coordonner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau national et accompagner les démarches sur le territoire,
- professionnaliser le processus de recrutement pour disposer de nouvelles compétences,
- privilégier les compétences dans les mobilités,
- définir et mettre en oeuvre une politique de formation permettant d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des services et des nouvelles missions,
- mettre en place une nouvelle politique d'évaluation qui prend en compte les compétences, les performances et les potentiels.

Mettre les femmes et les hommes du ministère au coeur de l'action de la DRH, en favorisant leur promotion sociale :

- favoriser des parcours attractifs permettant le développement des compétences professionnelles des agents,
- proposer un dispositif de formation adapté aux situations professionnelles et aux souhaits d'évolution des agents,
- mettre en place une gestion statutaire plus simple et plus homogène,
- harmoniser progressivement les régimes indemnitaires en introduisant une rémunération de la maîtrise du poste et de l'atteinte des résultats,
- harmoniser les prestations d'action sociale au sein du ministère et développer les partenariats inter-ministériels pour le service social,
- offrir des opportunités d'évolution aux agents dans le cadre des redéploiements,
- améliorer l'organisation et les conditions de travail.

Il ressort ainsi clairement du projet de service de la DRH une volonté de satisfaire l'adéquation entre les besoins en compétences et les aspirations des agents, en développant des politiques qui doivent permettre de développer les compétences des agents afin de progresser au sein de parcours qui correspondent à leurs aspirations professionnelles et personnelles.

1.3 Les priorités interministérielles en matière de formation :

La direction générale de la fonction publique arrête le programme annuel des formations interministérielles.

Pour 2010, le comité de pilotage et de programmation associant l'ensemble des DRH, a défini les thèmes de formation interministérielles prioritaires suivants :

- professionnaliser la fonction RH et l'orienter sur ses nouvelles compétences de conception et de mise en oeuvre des plans d'action de la gestion des ressources humaines, de modernisation des techniques de recrutement et d'organisation des parcours professionnels,
- accompagner les agents dans la valorisation de leur parcours professionnel,
- lutter contre les discriminations et ouvrir la fonction publique plus largement à la diversité,
- professionnaliser les métiers financiers dans le cadre du déploiement de CHORUS.

Ces thèmes doivent être retenus aux niveaux central et local pour la formation des agents de l'Etat.

Les priorités interministérielles de formation étant annuelles, il y a lieu de considérer que ce paragraphe sera de fait actualisé par la diffusion de la circulaire DGAFP correspondant à l'année considérée.

1.4 Un objectif prioritaire de l'Etat: l'insertion des travailleurs handicapés et son incidence en matière de formation

Le Premier Ministre a rappelé dans sa circulaire du 23 novembre 2007 relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées que celle-ci constitue « *un objectif prioritaire de l'État* » qui doit se traduire par « *une mise en oeuvre résolue au sein de la fonction publique* ».

Le MEEDDM s'est engagé sur un plan quadriennal 2009-2012 en faveur du recrutement, de l'insertion, du reclassement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Les orientations en sont les suivantes :

Un pilotage coordonné de la politique d'emploi des travailleurs handicapés

- L'emploi des travailleurs handicapés fait partie intégrante de la politique de GRH du ministère et des services.
- L'insertion des travailleurs handicapés doit faire l'objet d'une approche globale à tous les niveaux : central, régional et local. Une collaboration durable doit être confortée entre les acteurs du recrutement, de la formation, de la gestion des effectifs, de la gestion du personnel, et de la prévention concernant les agents en situation de handicap

Un recrutement axé sur la recherche de compétences

- Le schéma des effectifs et du recrutement du ministère identifie chaque année la part des recrutements du ministère réservés au recrutement de travailleurs handicapés par voie contractuelle donnant vocation à titularisation, qui constitue la voie d'accès privilégiée.
- Afin de répondre aux objectifs fixés dans le cadre du plan pluriannuel de recrutements de travailleurs handicapés 2008-2012, un effort particulier est à accomplir pour développer l'accueil d'agents handicapés dans les corps de catégorie A et B des filières technique et administrative.

Des actions adaptées pour favoriser l'insertion des agents handicapés

- Chaque service prévoit les aménagements nécessaires pour assurer l'insertion d'un agent handicapé recruté au sein de son service ainsi que dans le cadre de l'ensemble des événements liés à son activité professionnelle (déplacements, formations...).
- Des formations « prise de postes » doivent être programmées pour tous les agents handicapés, qu'ils soient recrutés par concours ou par contrat. Les aménagements des formations nécessaires sont à mettre en place (traduction des supports en braille, intervention d'interprètes en langage des signes...)

- Un suivi régulier doit être organisé notamment avec la hiérarchie pour suivre l'insertion de l'agent recruté et identifier les éventuelles difficultés
- La convention avec le FIPHFP (Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) signée par le Secrétaire général le 4 avril 2008 prévoit la mise à disposition de 4,2M€ sur 3 ans en faveur de l'insertion des agents handicapés : financement d'aménagements de poste de travail, d'auxiliaire de vie ou de travail, de surcoûts de transport, de surcoûts de formation ...

Garantir le maintien dans l'emploi et le déroulement de carrière des agents handicapés

- Un travail transversal doit être organisé dans les services pour améliorer l'évaluation des risques d'inaptitude et prévenir les situations de handicap, en s'appuyant notamment sur les personnes ressources internes : médecins de prévention, assistants de service social, animateurs sécurité prévention...
- L'entretien d'évaluation permet à la hiérarchie de prendre en compte les aspirations professionnelles de l'agent au regard des spécificités de son handicap, et promouvoir la promotion professionnelle dans le cadre des préparations aux examens et concours.
- L'identification d'un agent en situation d'inaptitude médicale donne lieu à la mise en place d'actions adaptées pour favoriser l'aménagement de ses conditions de travail, et si nécessaire sa reconversion professionnelle. A ce titre, les services doivent, grâce à l'appui des crédits du FIPHFP, favoriser le recours aux bilans de compétences et mettre en place les programmes de formation pour assurer ces reconversions professionnelles.

Développer la formation et la sensibilisation des agents du ministère

- La formation et la sensibilisation de l'encadrement, des acteurs de la RH et du collectif de travail sont un préalable nécessaire pour changer les regards sur le handicap, pour que la personne soit vue avant son handicap.
- Des programmes de formation sur l'insertion des travailleurs ont été établis en fonction des différents publics cibles : encadrement supérieur, encadrement de proximité, collectifs de travail, conseillers mobilité et recrutement des CVRH, représentants du personnel des instances paritaires.
- Les services sont invités à mener des actions régulières pour sensibiliser l'ensemble des agents sur le thème du handicap (participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, forums...).

2. Les besoins et les attentes des agents et des services

2.1 Des services

En cours de rédaction.

Il s'agit principalement de prendre en compte le nécessaire développement de compétences, d'emplois et de métiers indispensables pour faire face à l'évolution des missions du ministère (travaux en cours sur les compétences critiques dans le cadre du groupe stratégique ministériel des compétences). Il convient également de favoriser la fusion des cultures associées au nouveau périmètre du MEEDDM + interministériel, et de développer les conditions permettant le repositionnement des agents dans le cadre des PRIR (plan de redéploiement de l'ingénierie en région).

2.2 Des agents

En cours de rédaction.

Prendre en compte les attentes en termes de parcours professionnels, d'aides au redéploiement/repositionnement, exploitation des dispositions des textes FPTLV,...

3. Les processus et les outils

3.1 Les types de dispositifs et de modalités

En cours de rédaction.

*e-formation, tutorat, autres dispos d'accompagnement
évaluation de la formation
professionnalisation des acteurs*

3.2 L'adaptation du système de formation à la réorganisation des services du ministère

Travail en cours de finalisation par les directeurs de CVRH

Complémentarité des différents niveaux de maîtrise d'ouvrage et différents types de maîtrise d'œuvre

PARTIE 2

Les orientations générales du ministère en matière de formation et leur illustration dans les services

1. Le Secrétariat général

Rédaction en cours

2 – Le Commissariat général au développement durable (CGDD) :

Présentation des orientations du programme du CGDD en matière de formation par Mme Michèle PAPPALARDO (CGDD/Direction) lors des assises ministérielles de la formation du 19 mars 2009 :

2.1. Missions du CGDD

« Faire du développement durable l'objectif partagé et structurant des stratégies, politiques et actions des acteurs publics et privés »

- Développer vers tous les acteurs les arguments pour convaincre de cette nécessité, apporter des références, capitaliser les bonnes pratiques
- Développer les outils pour faciliter l'intégration du développement durable dans les démarches de tous les acteurs, notamment en interministériel
- Donner des orientations en matière de DD
- Développer la démarche systémique du DD

2.2. Apports « métiers » et transversaux

Recherche et innovation :

Trouver des solutions innovantes pour atteindre nos objectifs et réunir leurs conditions de développement et d'application.

Observation et statistiques :

Fournir les informations nécessaires aux démarches de DD et proposer les indicateurs de suivi.

Études économiques et évaluation :

Développer les études économiques et les outils d'évaluation (préalables et a posteriori) nécessaires aux politiques DD.

2.3. Apports « métiers » et transversaux

Intégration du Développement durable :

Développer les outils qui permettront aux acteurs de déployer des démarches de DD

Prospective :

Mieux cerner les modèles futurs qui permettront de progresser vers le DD à long terme (2040/2050)

Coordination stratégique :

Coordonner la mise en oeuvre du Grenelle et l'élaboration et la mise en application de la SNDD

2.4. Quatre axes prioritaires pour les formations nationales CGDD

1 - Agendas 21 locaux

Objectifs :

- Création d'une culture commune sur les projets territoriaux de DD et agendas 21 locaux.
- Construction d'une stratégie des SD sur les agendas 21 en liaison avec les engagements internationaux en cohérence avec les documents de planification.

Déclinaison en formation :

- Formations d'acculturation de tous les niveaux, sensibilisation, rappel des engagements nationaux et internationaux.

- Formations sur les outils pour l'évolution du dispositif en direction des DREAL et DDEA.
- Modules dans les formations initiales (écoles et prises de poste).

2 – L'évaluation et l'autorité environnementale

Cadre législatif et réglementaire : mise en place par le décret du 30 avril 2009 de l'autorité environnementale pour les projets.

Déclinaison en formation :

- Sensibilisation de tous les agents en contact avec les partenaires des territoires à l'évaluation environnementale.
- Introduction des fondamentaux sur l'évaluation environnementale dans les formations initiales et prises de poste (DREAL, services instructeurs).
- Modules d'approfondissement sur les champs de l'environnement.

Partenaires : IFORE, écoles, DG, coordination avec les plans de formation DREAL.

3 – Diagnostic territorial, cartographie

Contexte réglementaire : circulaire territorialisation du Grenelle (23 mars 2009).

Déclinaison en formation :

Outils statistiques, et accompagnement spécifiques pour les statisticiens régionaux outils cartographiques accès aux sources d'information indicateurs de DD et référentiels des agendas 21.

Partenaires : DGALN (formations diagnostics territoriaux).

4 – Évolution des CETE

Contexte réglementaire : plan d'évolution des CETE circulaire du 15 juillet 2008.

Objectifs :

- Bâtir des compétences scientifiques et techniques pour répondre aux besoins du ministère.
- Accompagner l'évolution et la réorganisation des CETE.

Déclinaison en formation :

- Formations qualifiantes : domaine géotechnique, domaine BTP.
- Formation continuée : séance d'acculturation sur le DD.

Partenaires : CVRH, IFORE, CERTU, CSTB, ADEME, ENTPE, ENTE

3 – La direction générale de l'énergie et du climat (DGEC) :

L'intégration des problématiques énergétiques, climatiques et de qualité de l'air au sein d'une même direction dans un périmètre ministériel renouvelé depuis juillet 2008 nécessite un réexamen des besoins de formation tant au niveau central que déconcentré sur les thématiques « énergie/climat/air », notamment afin de promouvoir une culture commune à l'ensemble des agents en charge de ces missions.

Outre ses missions régaliennes traditionnelles de garantie de la sécurité énergétique et de maîtrise des prix, des fonctions nouvelles liées à la prise en compte des enjeux climatiques, notamment dans la perspective d'une transition harmonieuse vers les énergies durables et la protection de l'environnement, se sont greffées aux champs de compétence de la DGEC, dont la dimension internationale doit également être soulignée.

Une définition nationale des orientations pluriannuelles de formation est d'autant plus justifiée que ces thématiques spécialisées sont susceptibles de concerner un public restreint, conduisant souvent à une offre de formation limitée et « sur catalogue ».

Les formations en matière d'énergie, climat, air sont déjà développées dans le domaine du transport de l'énergie, en collaboration avec le service technique de l'énergie électrique, des grands barrages et de l'hydraulique (STEEGBH). Répondant à un besoin récurrent d'approfondissement des connaissances sur le réseau de transport d'énergie, elles seront poursuivies au cours des trois prochaines années.

Le secteur des véhicules bénéficiera également d'un investissement continu en matière de formation, en lien avec les écoles des mines de Douai et Alès. Une offre de formation diversifiée permet, en effet, de répondre aux besoins exprimés de formation des agents en charge des contrôles techniques de véhicules.

Par ailleurs, les thématiques émergentes en matière de climat, qualité de l'air ou d'énergies renouvelables doivent désormais être consolidées. A ce titre, un groupe de travail, associant des représentants des directions régionales, de l'administration centrale et des CVRH, a été chargé fin 2009/début 2010 de réfléchir à des référentiels de formation sur différents secteurs identifiés comme prioritaires (énergies renouvelables soumises à l'obligation d'achat – éolien, photovoltaïque - , énergies marines, biomasse, prise en charge des certificats d'économie d'énergie).

Dans une perspective pluriannuelle, les différents filières « énergies renouvelables » devront ainsi faire l'objet d'une formation spécifique. De même, la politique menée en matière de qualité de l'air devra être aussi accompagnée d'un effort continu en matière de formation sur la réglementation applicable, les sources de pollution et leurs effets sanitaires ou le rôle des associations agréées pour la surveillance de la qualité de l'air (AASQA). En outre, l'élaboration et le suivi des schémas régionaux climat, air, énergie (SRCAE) requerront des connaissances (adaptation au changement climatique, efficacité énergétique) et des compétences (prospective, gestion des données et de l'information géographique) spécifiques, qu'il conviendra de traduire en terme de formation.

Enfin, une sensibilisation sur les thématiques énergie/climat/air devra être mise en place, dans une logique de prise de poste, afin de faciliter la diffusion d'une connaissance partagée sur les principales politiques menées par la DGEC et déclinées au niveau régional par les DREAL en matière d'énergie, de climat et de qualité de l'air. Elle pourrait aborder les missions de la DGEC, le rôle des acteurs locaux sur les missions « énergie, climat, air » et présenter un panorama des énergies en France ainsi que des enjeux liés au changement climatique et à la pollution atmosphérique.

Naturellement, la DGEC poursuivra son effort d'approfondissement des connaissances et des compétences liées à l'exercice de ses missions tant sur le plan technique (nucléaire, hydrocarbures) que managérial et veillera à favoriser l'adaptation aux nouvelles technologies et aux évolutions politico-économiques afin d'optimiser ses performances individuelle et collective et de garantir une évolution de carrière harmonieuse à l'ensemble de ses agents.

4 – La direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM) :

Présentation des orientations des programmes de la DGITM(IST et SAM) en matière de formation par MM. Laurent TAPADINHAS (DGITM/SAGS) et Philippe de LAMBERT des GRANGES (DAM/AM1) lors des assises ministérielles de la formation du 19 octobre 2009 :

4.1. Présentation programmes IST et SAM

De forts enjeux :

- Réorganisation des services,
- Mise en place des actions du Grenelle de l'environnement
- Transfert des parcs
- Contrat d'objectifs avec les SN,
- Réflexions sur les CETE nécessiteront de maintenir un niveau important de formation continue et de développement des compétences

Les priorités :

- Professionnalisation
- Développement durable
- Sécurité au travail
- Management en situation complexe et difficile, accompagnement au changement)

4.2. Une diversité des métiers

- Plus de 25 000 agents répartis dans de nombreux services (DREAL, DIR, SN, parcs, capitaineries, ports, services maritimes...) :
 - des métiers à fort composante technique
 - des activités régaliennes importantes à fort enjeu (contrôle, lutte contre les fraudes ou les pollutions diverses
 - des métiers nécessitant des compétences dans l'analyse de projets d'infrastructures complexes, pluridisciplinaires et transversaux
- Nécessitant d'offrir une formation de qualité en adéquation avec l'évolution constante des missions et des métiers

4.3. Les priorités 2010

- **Poursuivre la professionnalisation :**
 - En maintenant et en renforçant le nombre déjà important des formations techniques, en prise de poste ou en perfectionnement :
 - ◆ pour les métiers qui concourent à la gestion, l'entretien et l'exploitation des infrastructures routières, fluviales , maritimes et portuaires
 - ◆ pour les métiers de la maîtrise d'ouvrage et de la maîtrise d'œuvre en matière d'opérations liés aux infrastructures de transport (maîtrise des procédures et des connaissances techniques solides)
 - Dans le domaine des métiers liés aux fonctions régaliennes et de contrôle :
 - ◆ accompagner les agents en charge du contrôle: contrôleurs des transports terrestres, agents chargés du contrôle technique des véhicules routiers, des bateaux ou des écluses

Et, dans un encadrement international croissant :

- ISNPRPM : maintien de la qualification PSCO à travers les normes de l'EMSA = parcours qualifiant individuel ;
- ISNPRPM : mise en oeuvre de la nouvelle convention de certification sociale OIT 2006 ;

- Contrôleurs du DCS : intégration des normes du règlement contrôle en cours de négociation et du règlement lutte contre la pêche illégale ;

- **La sécurité au travail :**
 - Un enjeu fort pour un programme regroupant un nombre important d'agents exerçant des activités soumises à forte dangerosité et à horaires atypiques ou avec des facteurs d'exposition élevés
 - Déploiement en 2010 de la formation Quapodes pour les personnels d'exploitation, nouvelle formation prévue pour les SN, des modules « hygiène et sécurité » introduits dans les cahiers des charges des formations
 - Formation aux risques amiantes sur les navires contrôlés
 - Formation sécurité du métier de marin

- **Le Développement Durable :**
 - Poursuivre la prise en compte des enjeux liés au DD dans l'ensemble des formations existantes (revoir les cahiers des charges des formations en ce sens)
 - Intégrer cette dimension environnementale - dans les métiers de l'entretien et de l'exploitation
 - ◆ dans le cadre classique de la prévention de la pollution en milieu marin (formations VTS et ANTIPOL des agents des CROSS)
 - ◆ dans le cadre nouveau du Grenelle de la Mer (formations pour les techniciens du DCM ostréicole et aquacole et des contrôleurs du DCS pour élargir leur approche régaliennne en intégrant en amont les présupposés du Code de l'environnement)

- **Le management :**
 - Renforcement des formations existantes destinées notamment aux encadrants de 1er niveau (chefs de CEI, de districts ou d'unités fonctionnelles dans les DIR et les SN)
 - Management en contexte difficile (gestion des équipes et des conflits sociaux)
 - Le management de la sécurité
 - L'accompagnement au changement notamment dans un contexte de réforme d'organisation des services déconcentrés maritimes (formations de gestion du changement par exemple)

4.4. Les nouveautés 2010

- Mettre en place des évaluations « différées » : 2 expérimentations dans les métiers de l'ingénierie et de l'exploitation en lien avec les CVRH
- Veiller à une répartition géographique équilibrée des formations entre les CVRH et les ENTE
- Actualiser les référentiels métiers (par exemple sur les métiers de la maîtrise d'ouvrage)

5 – La direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN) :

Les orientations générales de la DGALN en matière d'évolution des compétences et d'actions de formation ont été exprimées dans le cadre du plan triennal 2009-2011 en date du 19 janvier 2009. Le présent document décrit plus précisément les priorités et les actions pour l'année 2010. Il est spécifique à la DGALN et ne reprend pas les formations assurées par ailleurs. Il a fait l'objet d'une présentation par M. François RAYMOND (DGALN/SAGP) lors des assises ministérielles de la formation du 19 octobre 2009.

Évolution de la posture des SD :
Vers une « ingénierie de portage et de mise en oeuvre des politiques publiques » (SG 19/05/2009)

- régaliennes et de régulation (avis, contrôles...)
- de connaissance, d'évaluation et d'étude (production, diffusion)
- d'impulsion, d'animation et de contractualisation (pédagogie, méthodologie, réseaux d'acteurs locaux)
- de maîtrise d'ouvrage (infrastructure, bâtiment)
- de prestations pour tiers prévues par la loi ou dans un cadre conventionnel



Pour les missions de la DGALN :

- Sauvegarder la biodiversité et la qualité des milieux
- Protéger et améliorer la qualité de l'eau
- Promouvoir la planification et la connaissance des territoires
- Développer la ville durable
- Mettre en oeuvre le plan bâtiment
- Agir en faveur de la construction et de la réhabilitation de bâtiments durables
- Développer l'offre de logement, l'améliorer et lutter contre le logement indigne
- Favoriser l'insertion par le logement et rendre effective la loi DALO

5.1. Des objectifs ambitieux et chiffrés

La prise en compte du développement durable :

- Expliciter les enjeux environnementaux (pédagogie) et les hiérarchiser
- Intégrer le DD dans les actes des agents (approche globale)
- Rénover les méthodes de dialogue et de prise de décision (gouvernance)
- Évaluer et communiquer, rendre lisible les résultats :
 - pour faciliter la mobilisation et l'engagement des acteurs privés et publics
 - pour rendre plus efficace l'usage des pouvoirs régaliens (adhésion)

La mise en oeuvre opérationnelle des décisions et des lois :

- Lois et engagements Grenelle de l'environnement
Ex : rénovation d'ici à 2020 de 800 000 logements sociaux les plus consommateurs d'énergie
- Grenelle de la Mer
Ex : création de 8 parcs marins (PM) dans l'Hexagone et 2 en Outre-Mer
- Plan de relance de l'économie – bâtiment Etat exemplaire
Ex : 150 M€ pour les travaux de rénovation énergétique et/ou de mise en accessibilité du patrimoine de l'Etat

5.2. L'évolution des compétences

Des compétences de base à maintenir :

- Les principes fondamentaux du développement durable et les outils d'évaluation
- Bâtiment: conduite d'opération sur les bâtiments de l'Etat
- Urbanisme – SCOT
- Droit du sol et aménagement
- Droit de l'eau et de la nature (y compris directives européennes – directive cadre sur l'eau), police de l'eau et de la nature
- Police des sites et de la publicité

- Formations prise de poste: ADS, accessibilité, financement du logement, encadrement dans le domaine du logement, des constructions publiques, de l'urbanisme et habitat...

Des compétences transversales à renforcer :

- Pour le portage des politiques de l'Etat :
 - La « médiation régaliennne » : recherche d'une solution contractuelle avant de passer à la contrainte réglementaire
 - L'information et la communication sur les engagements et les évolutions réglementaires
 - La connaissance du vivant et de la biodiversité
- Pour l'intervention d'acteurs multiples :
 - La conduite de projets, la diffusion des bonnes pratiques, le rôle d'ensemblier
- Pour la mobilisation des partenaires :
 - Le conseil en amont
 - La concertation, la négociation et la pratique de la contractualisation
 - L'appui aux décideurs pour faire émerger les projets, structurer les maîtrises d'ouvrage, monter financièrement les opérations

Des compétences nouvelles à développer :

- Sur le volet « Aménagement et urbanisme » :
 - les diagnostics territoriaux notamment sur le volet environnemental, la capacité à relier l'aménagement opérationnel à une vision globale du territoire, le développement d'une intelligence des territoires aux différentes échelles
 - les compétences juridiques sur l'utilisation du sol en tant que ressource rare et non renouvelable (loi littoral, loi montagne, loi sur l'eau)
- Sur le volet « Eau et biodiversité » :
 - la protection de captages
 - la connaissance du milieu marin
 - la mise en oeuvre des trames bleues et trames vertes
 - Natura 2000 (dont Natura 2000 en mer)
- Sur le volet « Bâtiment » :
 - la conduite des diagnostics énergétiques, la construction durable, l'énergie, l'accessibilité, la qualité environnementale des bâtiments pour maîtriser les différents volets des opérations
 - l'ingénierie financière notamment pour porter les PPP et les contrats de performance énergétique
 - la stratégie de gestion du patrimoine immobilier (GPI)
 - le contrôle de l'application de la réglementation thermique (une réglementation spécifique pour les DOM va entrer en vigueur courant 2010)
- Sur le volet « Logement » :
 - la connaissance des textes juridiques et des processus de financement
 - la contractualisation avec les organismes de logements sociaux
 - la lutte contre l'habitat indigne
 - la mise en place des Conventions d'Utilité Sociale (CUS)

5.3. Une mobilisation de tous les acteurs

- Dans le cadre d'une vision à moyen terme
 - Les orientations pluri-annuelles 2009-2011: note DGALN du 19/01/09
 - Une programmation anticipée - compatible avec le dialogue de gestion: réunion des organismes de formation le 11/06/2009 pour bâtir le plan de formation 2010
- En associant l'ensemble des partenaires sur les programmes UPEB et DAOL
 - Pour créer des partenariats entre les organismes de formation
 - Pour assurer une meilleure cohérence entre les programmations (CVRH-écoles – catalogue IFORE – offres ONEMA, ATEN, ONCFS)
- En permettant une complémentarité avec les maîtres d'ouvrage déconcentrés (MOD)
 - Grâce à la diffusion des orientations et des programmations
 - Grâce au financement du programme MOD préparé par les DREAL et les CVRH

Quelques actions importantes prévues au plan de formation 2010 de la DGALN :

- La mise en place d'un « Parcours de formation » par la sous-direction aménagement durable,
- Sur le thème du Bâtiment durable : 1 tronc commun et 4 modules techniques (Accessibilité, Energie, Qualité environnementale et Risques)
- Les conventions d'utilité sociale: formation de formateurs
- La prise en compte du paysage dans l'aménagement du territoire
- Les trames vertes et bleues: formations prévues sur le catalogue de l'IFORE en 2009 et en association ATEN-IFORE-CVRH en 2010
- Un partenariat accru avec l'IFORE et les autres organismes de formation (ATEN, ONEME et ONCFS) par la co-construction et la démultiplication vers les CVRH, d'actions de formation notamment sur les thèmes de : Police de l'eau et de la nature ; trames vertes et bleues ; Evaluation des incidences NATURA 2000
- Lutte contre l'habitat indigne et travaux d'office
- La gestion et préservation du trait de côte et du domaine public maritime, et extraction des granulats marins: CVRH de Nantes et CFP de Brest
- Des formations transversales: mobiliser les équipes pour la prise en compte du DD, le conseil auprès des petites collectivités,
- Une formation sur le socle de compétences dans le domaine de la biodiversité afin de faciliter la montée en compétences des agents sur les nouvelles missions du ministère, dans le cadre de parcours professionnels.

5.4. Les principales évolutions

- Renforcer l'échelon régional :
 - Les DREAL ont vocation à piloter le développement des compétences au niveau régional
 - La dimension compétences-formation fait partie du dialogue de gestion
 - La déconcentration des crédits MOD vers les BOP régionaux pourrait être envisagée
- Renforcer les réseaux métiers :
 - S'investir plus avant dans l'animation des réseaux métiers sur les différentes politiques de
- Agir avec le SG (DRH/SPEs) sur le recrutement et la gestion des compétences :
 - Répondre au besoin en compétences rares: milieu marin, compétences hydrauliques...
 - Constituer progressivement un référentiel des compétences et enrichir le répertoire ministériel des métiers

5.5. La mise en œuvre du plan national de formation 2010 (et de la programmation 2011)

Le Plan National de Formation DGALN 2010 en maîtrise d'ouvrage centrale c'est

- **125 actions de formations programmées** (en 2009)
- dont **51 actions nouvelles** (en 2009). Ces nouvelles actions prennent en compte les besoins en compétences remontés lors du dialogue de gestion
- Un plan décliné localement et complété par les programmations réalisées par les CVRH et les DREAL en maîtrise d'ouvrage déconcentrée (MOD).

Le calendrier

- Janvier 2010 : Communication du PNF prévisionnel de la DGALN aux DREAL et CVRH
- Fin janvier/début février : 1ère déléation de crédits en titre 3 et 9 pour les CVRH et DREAL (en tenant compte des niveaux de consommation 2009)
- Fin Mars: arbitrage sur les programmation en maîtrise d'ouvrage déconcentrés (MOD)
- Mai : Recueil des prévisions d'orientations stratégiques 2011 et des besoins en compétences, auprès des sous-directions de la DGALN
- Mai/juin: deuxième vague de déléation de crédits

- Juin : Journée nationale de la formation DGALN et organismes de formation (CVRH et Ecoles ; IFORE ; ONEMA ; ATEN ; ONCFS ; INFOMA ; ...) - Préparation du PNF 2011 en collaboration avec SG/DRH ; CGDD ; ...
- Septembre/octobre : Pré-programmation du PNF 2011
- Octobre: dernières délégations de crédits (optimisation de la fin de gestion)
- Décembre: finalisation du PNF 2011

6 – La direction générale de la prévention et des risques (DGPR) :

Présentation des orientations du programme de la DGPR en matière de formation par M. Laurent MICHEL (DGPR/Direction) et de M. Philippe DUCROCQ (DREAL Haute-Normandie/Direction) lors des assises ministérielles de la formation du 19 octobre 2009 :

6.1. La situation actuelle : une offre de formation en assez bonne adéquation avec les besoins, notamment s'agissant de l'inspection des installations classées, avec un système d'acquisitions de compétences et de tutorat, piloté par la direction technique et s'appuyant sur un réseau de formateurs identifiés conduisant à une habilitation métier.

Les missions de la prévention du risque :

Evaluer et prévenir les risques liés à l'**activité humaine** et les **risques naturels** majeurs dans l'objectif de protéger les personnes et l'environnement :

- Sécurité et prévention des pollutions des sites agricoles et industriels à risques
- Sécurité du transport et de la manutention des matières dangereuses
- Prévention et gestion des sites et sols pollués
- Prévention de la production de déchets , valorisation et traitement
- Evaluation, prévention et réduction des pollutions chimiques, biologiques, radioactives et des nuisances
- Prévention du risque hydraulique (inondations, sécurité des barrages)
- Prévention du risque sol et sous sol, montagne, incendies de forêts

Les métiers dans les services déconcentrés :

- Instruction des dossiers individuels
- Préparation des arrêtés préfectoraux
- Contrôles d'installations
- Information concertation (associations, élus, représentants professionnels...)
- Collecte et mise à disposition de données
- Participation à l'élaboration des documents de planification (PPRN, PPRT, plan de gestion des déchets)
- Coordination, animation (niveau régional)

Les formations actuelles :

- Objectif : professionnalisation – vers une habilitation métier
- Public : DR (IIC, barrages...) et DD (PPR)
- Coordination par l'administration centrale (application homogène sur le territoire)
- Principaux Organismes de formation: EDM, IFORE, CFDE, INERIS...

Exemple de la formation des inspecteurs des installations classées :

- Programme de formation systématique et d'habilitation
- Un cursus de formation « type » à 3 étapes :
 - Prise de poste et tutorat (6-8 mois) → Habilitation
 - Formation de base (3 ans) → Inspecteur confirmé
 - Formation spécialisée → Inspecteur spécialisé

Ce type d'approche est à consolider et développer (mutatis mutandis) pour les métiers dans lesquels les cursus de formation ne sont pas encore totalement en place.

6.2. Les perspectives : une offre de formation à faire évoluer en fonction des nouveaux enjeux :

Un « monde » qui change :

- Développer les compétences sur les sujets **émergents** : méthodologie d'évaluation de l'impact sanitaire, recours à l'expertise, identification et traitement des points noirs environnementaux, risques émergents (ondes, nanos), qualité de l'air intérieur
- Développer les formations sur la **concertation**, l'information, la médiation et le traitement des attentes de l'usager
- Participer ou impulser des formations à destination de nos publics et/ou à public mixte

- Développer des formations sur les outils techniques transverses : SIG, intranet, bases de données

Un « ministère » qui bouge :

- Accompagner les services déconcentrés dans la mise en oeuvre du Grenelle pour permettre à l'Etat de jouer un rôle de pédagogue et d'accompagnement de la mise en oeuvre des nouvelles réglementations
- Donner un socle de compétences communes aux agents du MEEDDM : une formation sur les risques à « tous » les agents / une formation sur les autres politiques du MEEDDM aux agents des risques (évaluation environnementale, politiques sectorielles...), identifier les besoins de socle technique commun inter-thématiques/inter-métiers (exemple : hydraulique).

7 – La délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR) :

Présentation des orientations du programme Sécurité et circulation routières en matière de formation par M. Gérard CHATAIGNER (DSCR/ATR) lors des assises ministérielles de la formation du 19 octobre 2009 :

7.1. Lutter contre l'insécurité routière

« Inventer une croissance responsable pour un avenir durable »

- Objectif 2012 : Moins de 3000 tués sur les routes
- Lutter contre la conduite sous emprise de l'alcool et des stupéfiants,
- Lutter contre le non respect du code de la route,
- Lutter contre la mortalité des usagers les plus vulnérables (jeunes, conducteurs 2 roues...).

7.2. Chantiers prioritaires

- Diviser par deux les accidents mortels dûs à une alcoolémie excessive (1ère cause de mortalité),
- Lutter contre les excès de vitesse (2ème cause de mortalité),
- Diviser par deux le nombre de tués utilisateurs de deux roues,
- Réduire de moitié l'accidentalité des jeunes conducteurs,
- Renforcer la sécurité des infrastructures et des véhicules,
- Développer les politiques de l'éco-conduite, de la ville durable,
- Améliorer la formation des conducteurs tout au long de la vie.

7.3. Réduire le nombre des personnes tuées et blessées sur la route en agissant sur 3 facteurs

- **Le conducteur** [facteur prépondérant] : Faire évoluer le comportement des usagers vers une conduite citoyenne (dissuasion en lien avec les forces de l'ordre, éco-mobilité, code de la rue, réforme du permis de conduire...),
- **L' Infrastructure** : Renforcer la sécurité des infrastructures (démarches SURE, ISRI),
- **Le véhicule** : Améliorer leur sécurité (actions DSCR/DGEC, partenariats avec industrie automobile ...).

7.4. Actions de formation 2010 pour :

Améliorer la connaissance locale de l'insécurité routière :

- Besoins en compétences
 - Développer l'expertise des Observatoires locaux de sécurité routière, pour une connaissance optimisée de l'accidentologie et une évaluation performante des mesures prises ou envisagées,
 - Participer à la mise en oeuvre de la politique locale de sécurité routière.
- Déclinaison en actions de formation
 - Poursuite de la formation des responsables des ODSR,
 - Accompagnement du déploiement du « Portail Accidents »,
 - Exploitation des outils statistique pour les chargés d'étude.

Conforter les services déconcentrés dans leur rôle d'assistance et de conseil aux préfets :

- Besoins en compétences
 - Confirmer le positionnement des services déconcentrés comme acteurs et animateurs des politiques publiques de sécurité routière,
 - Améliorer la connaissance de la réglementation.
- Déclinaison en actions de formation
 - Formation à l'expertise sur la sécurité routière en milieu urbain,
 - Formation Instructeurs des autorisations de transports exceptionnels (TE Net).

Améliorer l'organisation des examens du permis de conduire dans le cadre du développement de l'éducation routière tout au long de la vie :

- Besoins en compétences
 - Mettre en oeuvre la réforme du permis de conduire,
 - Faire progresser l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière.
- Déclinaison en actions de formation
 - Professionnalisation du métier d'inspecteur et de délégué (qualification, management, déontologie...),
 - Déploiement formation à la nouvelle évaluation du permis B (mesure N°12),
 - Formation à l'éco-conduite,
 - Suivi de l'enseignement et du contrôle des auto-écoles.

LES ANNEXES

- ANNEXE 1 : Les prérogatives des directions générales en matière de formation
- ANNEXE 2 : Les instances de concertation existantes
- ANNEXE 3 : Etat des lieux et résultats 2006 à 2008
- ANNEXE 4 : Les moyens de la formation

ANNEXE 1

Les prérogatives des directions générales en matière de formation

Sources :

- Décret n° 2008-680 du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire
- Arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire

Le Secrétariat Général (SG) :

⇒ *Extrait de l'article 2.2.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des affaires européennes et internationales, la sous-direction de la régulation européenne, en appui à la direction des ressources humaines, est notamment chargée de la formation et de l'information sur les questions européennes et internationales.

⇒ *Extrait de l'article 2.4.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction de la communication, le département « communication interne et animation des réseaux » est notamment chargé de définir et piloter la politique de formation ministérielle en matière de communication.

⇒ *Extrait de l'article 2.5.1 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des ressources humaines, le service des emplois et des compétences élabore et met en oeuvre la politique du personnel. Dans le cadre des orientations fixées par le service du pilotage et de l'évolution des services, il élabore le schéma directeur de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et en conduit la mise en oeuvre. Il élabore le budget lié au personnel et en assure la mise en place. Il conduit l'action du ministère en matière de conditions de travail.

Dans le cadre des orientations fixées par le service du pilotage et de l'évolution des services, il élabore le schéma directeur de la formation, le met en oeuvre, anime et coordonne le parcours professionnel des agents. Il coordonne et anime les services en charge du développement professionnel et de la formation professionnelle, et oriente leur activité.

⇒ *Extrait de l'article 2.5.1.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des ressources humaines, et du service des emplois et des compétences, la sous-direction du développement des compétences et de la formation est chargée des missions suivantes :

- sur la base des besoins en formation formulés par les directions d'administration centrale et les services déconcentrés, et sur la base des orientations stratégiques fixées par le service du pilotage et de l'évolution des services, construit le plan annuel de la formation et le document d'orientation à moyen terme de la formation professionnelle ;
- met en oeuvre la politique de formation professionnelle des personnels travaillant dans les services du ministère ;
- coordonne et anime les services en charge de la formation professionnelle, oriente leur activité et en assure le pilotage technique et organisationnel ;
- gère les crédits afférant à la formation professionnelle et à la reconversion des personnels travaillant dans les services du ministère.

⇒ *Extrait de l'article 2.5.3 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des ressources humaines, la sous-direction de la coordination de la gestion des ressources humaines de l'administration centrale est notamment chargée de la formation continue des agents de l'administration centrale.

⇒ *Extrait de l'article 2.5.5 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des ressources humaines, le département des affaires générales est notamment chargé d'organiser le dialogue social du secrétariat général (comité technique paritaire spécial, commission locale de formation), d'élaborer le plan de formation du secrétariat général.

⇒ *Extrait de l'article 2.5.6 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des ressources humaines, la mission de la parité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est notamment chargée de proposer et d'accompagner la conduite des études, des actions de communication et des formations nécessaires à la prise en compte de ces politiques.

⇒ *Extraits de l'article 2.6 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service du pilotage et de l'évolution des services, la sous-direction de la conduite et de l'accompagnement du changement est chargée de piloter les réflexions, études et analyses prospectives relatives aux besoins prévisionnels du ministère et de ses établissements publics en termes de métiers, d'emplois, d'effectifs et de compétences. Elle établit les orientations stratégiques et veille à leur mise en œuvre au sein du ministère et de ses établissements publics. Elle soutient l'accompagnement du changement et oriente le développement professionnel. La sous-direction du pilotage des services et des écoles assure la tutelle de l'Ecole Nationale des ponts et chaussées et de l'Ecole nationale des travaux publics de l'Etat et oriente l'activité de l'Ecole nationale des techniciens de l'équipement. Le service du pilotage et de l'évolution des services comprend l'institut de formation de l'environnement. L'institut de formation de l'environnement est chargé d'assurer des actions de formation dans les domaines du développement durable, de concevoir, organiser et coordonner la formation initiale des agents techniques et techniciens de l'environnement, de développer des cycles supérieurs de formation à l'intention des cadres dirigeants du ministère et autres départements ministériels.

⇒ *Extrait de l'article 2.8.1 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service des affaires financières, la sous-direction du budget et des contrôles est notamment maître d'ouvrage des formations au contrôle interne comptable.

⇒ *Extrait de l'article 2.9.1 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service de défense, de sécurité et d'intelligence économique, le département de l'entraînement, de la ressource et de la veille opérationnelle est notamment chargé de développer le professionnalisme des services centraux et déconcentrés, en matière de préparation à la crise et de traitement des situations d'urgence, en veillant à la formation des personnels concernés, en les dotant d'outils opérationnels, en organisant les capacités d'expertise technique et en élaborant et mettant en œuvre le programme d'entraînement et d'exercices ministériels.

Le Commissariat général au développement durable (CGDD) :

⇒ *Extrait de l'article 3.3.4 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service de l'économie, de l'évaluation et de l'intégration du développement durable, la sous-direction de l'intégration des démarches de développement durable dans les politiques publiques est notamment le correspondant de la formation « autorité environnementale » du conseil général de l'environnement et du développement durable.

⇒ *Extrait de l'article 3.5 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

La sous-direction des affaires générales du commissariat général est notamment chargée d'organiser le dialogue social du commissariat (comité technique paritaire spécial, commission locale de formation), d'élaborer le plan de formation du commissariat et d'assurer la maîtrise d'ouvrage des formations métiers correspondantes.

La direction générale de l'énergie et du climat (DGEC) :

⇒ Extrait de l'article 4.3 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :

La sous-direction des affaires générales et de la synthèse est notamment chargée d'organiser le dialogue social de la direction générale (comité technique paritaire spécial, commission locale de formation), d'élaborer le plan de formation de la direction et d'assurer la maîtrise d'ouvrage des formations métiers correspondantes.

La direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM) :

⇒ Extrait de l'article 5.1.1.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :

Au sein de la direction des infrastructures de transport, la sous-direction des services routiers déconcentrés et du contrôle de gestion est notamment le correspondant du secrétariat général pour toutes les questions relatives aux conditions spécifiques de travail et à la formation des personnels assurant les fonctions d'opérateur du réseau routier national.

⇒ Extrait de l'article 5.2.5 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :

Au sein de la direction des services de transports, la sous-direction du travail et des affaires sociales est notamment chargée des missions suivantes :

- élaboration, en concertation avec les ministères en charge du travail, de l'emploi, de la formation, de la protection sociale, du budget et les partenaires sociaux, de la politique sociale applicable au secteur des transports terrestres ;
- politique de l'emploi dans les transports terrestres, promotion de la formation professionnelle dans les transports terrestres, élaboration de la réglementation spécifique en ce domaine, exercice des fonctions de commissaire du Gouvernement sur l'AFT et PROMOTRANS et participation à la commission interministérielle d'audit salarial du secteur public ;
- contribution à l'élaboration de la réglementation sociale européenne dans les différents modes de transports terrestres, en matière de durée de conduite et de durée du travail, de formation professionnelle et de qualification.

⇒ Extrait de l'article 5.3 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :

La direction des affaires maritimes comprend l'ensemble « écoles — centre de formation et de documentation des affaires maritimes ».

⇒ Extrait de l'article 5.3.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :

Au sein de la direction des affaires maritimes, la sous-direction des gens de mer et de l'enseignement maritime est notamment chargée des missions suivantes :

- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la politique en matière d'éducation et de formation professionnelle maritime et paramaritime
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre des normes juridiques relatives à l'emploi et au travail maritimes, à la profession de marin, au régime disciplinaire et pénal, à l'inspection du travail maritime, à l'inspection de la formation professionnelle, à l'inspection de l'apprentissage maritime, au contrôle des effectifs à bord des navires, à la santé au travail des gens de mer, à l'aptitude physique à la navigation et à la prévention des risques professionnels maritimes

⇒ Extrait de l'article 5.3.7 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :

Au sein de la direction des affaires maritimes, l'ensemble « écoles — centre de formation et de documentation des affaires maritimes » exerce notamment les attributions suivantes :

- formations initiale et continue des personnels des services déconcentrés des affaires maritimes, les orientations du service du pilotage et de l'évolution des services ;
- mise en oeuvre de formations spécialisées au profit de personnels des services du ministère et d'autres administrations et organismes à compétence maritime ;
- organisation des préparations aux épreuves techniques et professionnelles des concours internes et d'examens professionnels des affaires maritimes ;
- accueil en formation des stagiaires étrangers ;

⇒ Extrait de l'article 5.4.3 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :

Au sein du service de l'administration générale, le département des affaires générales est notamment chargé d'organiser le dialogue social de la direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (comité

technique paritaire spécial, commission locale de formation), d'élaborer le plan de formation de la direction générale et d'assurer la maîtrise d'ouvrage des formations métiers correspondantes.

La direction générale de l'aviation de l'aviation civile (DGAC) :

⇒ *Extrait de l'article 6.1.10 de l'Arrêté 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction du transport aérien, la mission du droit du travail et des affaires sociales est notamment d'animer et de coordonner la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

⇒ *Extrait de l'article 6.1.11 de l'Arrêté 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction du transport aérien, la mission de la coopération internationale est notamment d'instaurer et d'entretenir des échanges permanents avec les industriels français des secteurs de navigation aérienne, du transport aérien, des aéroports ainsi qu'avec les organismes d'ingénierie et de formation en vue d'assurer le soutien du commerce extérieur de participer aux groupes de travail nationaux et internationaux afférents à la coopération internationale ainsi qu'aux programmes de formation institués dans un cadre européen ou international.

⇒ *Extrait de l'article 6.2.1 de l'Arrêté 9 juillet 2008 :*

Au sein du secrétariat général, la sous-direction des personnels est notamment chargée :

- d'animer, dans le cadre du plan de formation du ministère, de piloter la politique de formation professionnelle initiale et continue des personnels et d'en assurer l'exécution ou d'en suivre l'application ; à ce titre, elle assure le secrétariat du conseil de la formation professionnelle et du comité des ressources humaines ;
- de participer à l'élaboration de la politique de l'Etat en matière de formation aéronautique destinée aux personnels oeuvrant dans le secteur de l'aéronautique civile.

⇒ *Extrait de l'article 6.2.3 de l'Arrêté 9 juillet 2008 :*

Au sein du secrétariat général, la sous-direction des affaires juridiques participe notamment à la définition des actions de formation juridique et contribue à leur mise en oeuvre.

⇒ *Extrait de l'article 6.2.4 de l'Arrêté 9 juillet 2008 :*

Au sein du secrétariat général, la sous-direction des systèmes d'information et de la modernisation est notamment chargée de coordonner la mise en oeuvre de la politique de l'Etat en matière de formation aéronautique. Ecole nationale de l'aviation civile et par le service d'exploitation de la formation aéronautique, et d'en suivre l'application.

⇒ *Extrait de l'article 6.4 de l'Arrêté 9 juillet 2008 :*

L'organisme du contrôle en vol participe en particulier aux activités de certification et de surveillance de la direction du contrôle de la sécurité, en effectuant notamment à ce titre des contrôles en vol ayant pour objet de vérifier le respect des règlements et procédures régissant l'exploitation des aéronefs de transport, la formation et les aptitudes des personnels navigants ; il participe aux commissions et conseils concernant la formation des personnels navigants.

La direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN) :

⇒ *Extrait de l'article 7.3.1 de l'Arrêté 9 juillet 2008 :*

Au sein du service des affaires générales et de la performance, la sous-direction des affaires générales est notamment chargée :

- d'organiser le dialogue social de la direction générale (comité technique paritaire spécial, commission locale de formation) ;
- d'élaborer le plan de formation de la direction générale.

⇒ *Extrait de l'article 7.3.2 de l'Arrêté 9 juillet 2008 :*

Au sein du service des affaires générales et de la performance, la sous-direction de la performance est notamment chargée de contribuer à la gestion des emplois et des compétences des personnels chargés de l'exécution des programmes de la direction générale et à la maîtrise d'ouvrage des formations-métiers correspondantes.

La direction générale de la prévention et des risques (DGPR) :

⇒ *Extrait de l'article 8.3.1 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service des risques naturels et hydrauliques, le service central d'hydrométéorologie et d'appui à la prévision des inondations est notamment chargé, à l'échelon national, de la mission d'appui aux services de prévision des crues. A ce titre, il exerce une mission d'organisation, d'animation, d'assistance, de conseil et de formation auprès des services et des établissements intervenant dans le domaine de la prévision des crues et, plus généralement, de l'hydrologie et de l'hydrométrie.

⇒ *Extrait de l'article 8.3.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service des risques naturels et hydrauliques, le service technique de l'énergie électrique et des grands barrages et de l'hydraulique est notamment chargé d'assurer une mission d'animation, d'assistance, de conseil et de formation auprès des services concernés dans les domaines cités au présent article.

⇒ *Extrait de l'article 8.4 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Le bureau des affaires générales et des systèmes d'information est notamment chargé d'organiser le dialogue social de la direction générale (comité technique paritaire spécial, commission locale de formation), d'élaborer le plan de formation de la direction et d'assurer la maîtrise d'ouvrage des formations métiers correspondantes.

La délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR) :

⇒ *Extrait de l'article 9.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

La sous-direction de l'éducation routière est notamment chargée de la définition, du pilotage, du suivi et de l'évaluation des politiques touchant à l'éducation et à la formation des usagers de la route à la sécurité routière et à la conduite aux différents âges de la vie, en intégrant les dispositions permettant de contribuer à la lutte contre l'effet de serre.

⇒ *Extrait de l'article 9.3 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

La sous-direction des actions transversales et des ressources est notamment chargée d'organiser le dialogue social (comité technique paritaire spécial, commission locale de formation...), d'élaborer le plan de formation et d'assurer la maîtrise d'ouvrage des formations métiers correspondantes.

ANNEXE 2

Les instances de concertation existantes

En cours de rédaction

ANNEXE 3

Etat des lieux et résultats 2006 à 2008

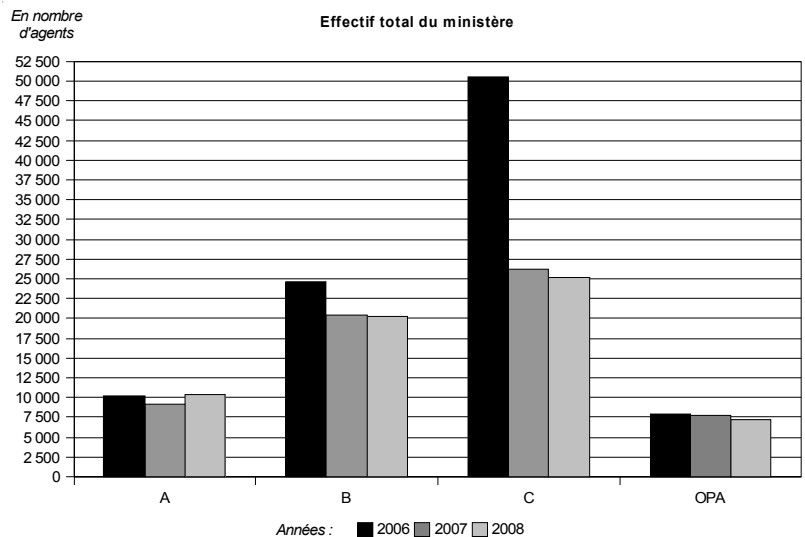
Dans cette partie, les bilans ministériels de la formation 2006, 2007 et 2008 sont exploités selon deux axes : accès à la formation selon les catégories, et analyse comparée des femmes et des hommes.

1 Accès à la formation selon les catégories

1.1 Evolution du taux d'accès à la formation post-recrutement et continue par catégorie

1.1.1 Evolution des effectifs du MEEDDM :

Catégorie	Effectif total		
	2006	2007	2008
A	10 129	9 180	10 446
B	24 568	20 449	20 183
C	50 443	26 222	25 126
OPA	7 935	7 723	7 256
Total	93 075	63 574	63 011



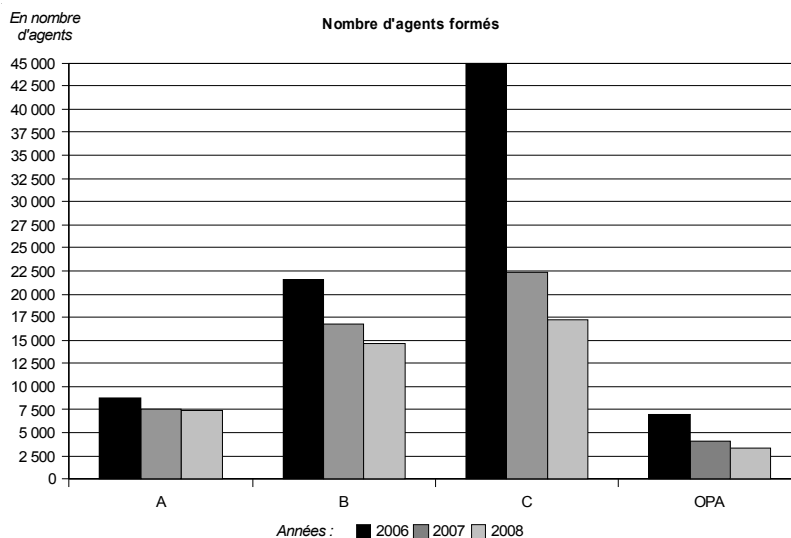
Constat :

Après avoir diminué significativement en 2007 (baisse de 32% par rapport à 2006), l'effectif du ministère, toutes catégories confondues, s'est stabilisé en 2008 (la baisse par rapport à 2007 est uniquement de 1%). Cette baisse des effectifs s'explique principalement par la forte diminution des agents de catégorie C en 2007 (baisse de 48% par rapport à 2006).

Il est par ailleurs intéressant de constater qu'inversement, l'effectif des catégories A est en hausse. Celui-ci a augmenté de 3% entre 2006 et 2008.

1.1.2 Evolution du nombre d'agents formés :

Catégorie	Nombre d'agents formés		
	2006	2007	2008
A	8 711	7 618	7 474
B	21 618	16 727	14 573
C	44 896	22 383	17 216
OPA	6 998	4 030	3 401
Total	82 223	50 758	42 664

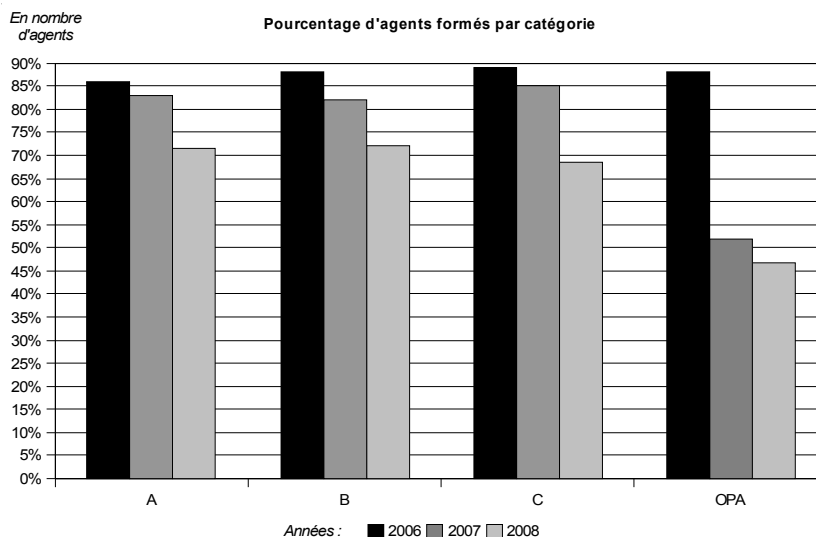


Constat :

Le nombre d'agents formés n'a cessé de diminuer depuis 2006, quelles que soient les catégories. Entre 2006 et 2008, il a diminué de 48%. Cette évolution est bien entendu liée à la baisse des effectifs. Les deux catégories les plus impactées sont la catégorie C (baisse de 62% du nombre d'agents formés entre 2006 et 2008) et la catégorie OPA (baisse de 51% d'agents formés entre 2006 et 2008).

1.1.3 Evolution de la part des effectifs formés en rapport avec l'effectif total du MEEDDM :

Catégorie	%		
	2006	2007	2008
A	86%	83%	72%
B	88%	82%	72%
C	89%	85%	69%
OPA	88%	52%	47%
Total	88%	80%	68%



Constat :

Quelles que soient les catégories, la part des effectifs formés en rapport avec l'effectif total est en baisse depuis 2006. Elle est passée de 88% en 2006 à 68% en 2008.

La plus forte baisse concerne les agents de catégorie OPA dont le pourcentage d'agents formés par année est passé de 88% en 2006 à 47% en 2008.

1.2 Evolution du nombre de jours de formation moyen par agent

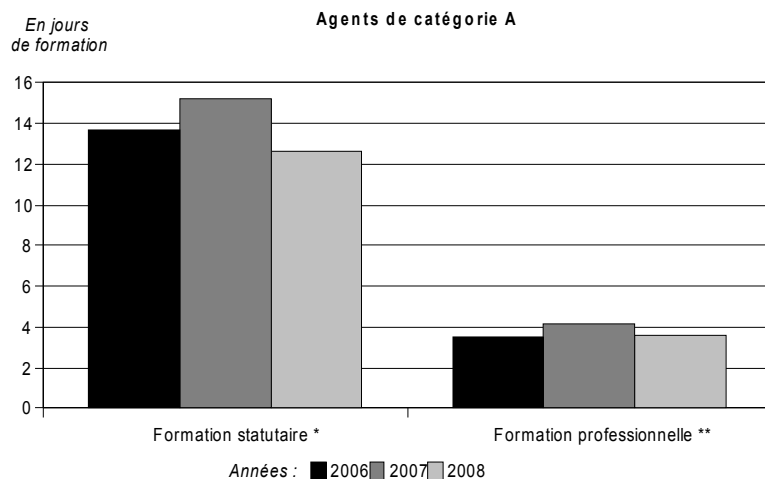
1.2.1 Evolution du nombre de jours de formation moyen par agents de catégorie A :

	Agents de catégorie A		
	2006	2007	2008
Formation statutaire *	13,72	15,23	12,65
Formation professionnelle **	3,52	4,14	3,63
<i>Formation continue ***</i>	3,3	3,77	3,12
<i>Préparation aux examens et concours</i>	0,05	0,22	0,27
<i>Congé de formation et bilan professionnel</i>	0,17	0,15	0,25
Total formation statutaire et professionnelle	17,23	19,37	16,28

* ex-formation initiale

** ex-formation continue

*** ex-formation perfectionnement et prise de poste



Constat :

Après une hausse de 12% en 2007, le nombre de jours de formation statutaire et professionnelle suivis par les agents de catégorie A a diminué de 16% en 2008. Entre 2006 et 2008, l'évolution du nombre de jours de formation suivis par les agents de catégorie A est donc assez stable puisque l'on ne constate qu'une baisse de 6%.

En comparant le nombre de jours de formation suivis avec les autres catégories (points 2.2.1.2.2 à 2.2.1.2.4), on s'aperçoit que, quelles que soient les années, les agents de catégorie A sont ceux qui suivent en moyenne le plus de journées de formation.

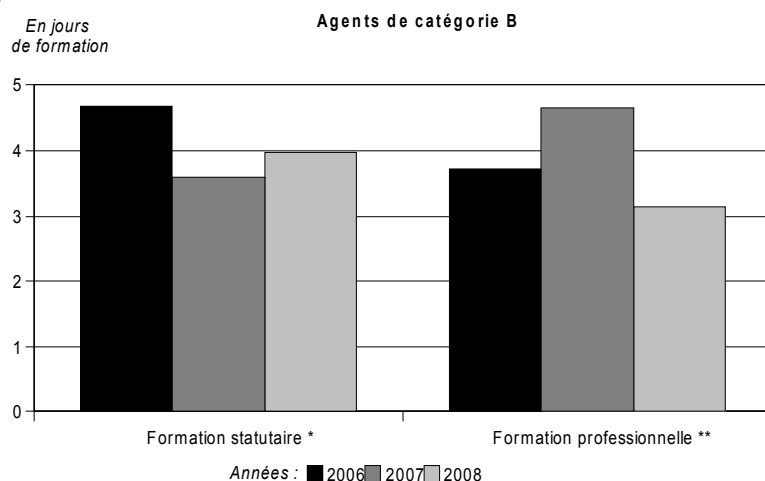
1.2.2 Evolution du nombre de jours de formation moyen par agent de catégorie B :

	Agents de catégorie B		
	2006	2007	2008
Formation statutaire *	4,68	3,61	3,98
Formation professionnelle **	3,72	4,66	3,14
<i>Formation continue ***</i>	3,22	4,04	2,67
<i>Préparation aux examens et concours</i>	0,33	0,37	0,26
<i>Congé de formation et bilan professionnel</i>	0,17	0,25	0,22
Total formation statutaire et professionnelle	8,40	8,27	7,13

* ex-formation initiale

** ex-formation continue

*** ex-formation perfectionnement et prise de poste



Constat :

Les agents de catégorie B suivent en moyenne plus de jours de formation que les agents de catégories C et OPA (cf points 2.2.1.2.3 et 2.2.1.2.4). Pour autant, le nombre de jours suivis par les agents de catégorie B est en baisse depuis 2006. Il a ainsi diminué de 15% entre 2006 et 2008.

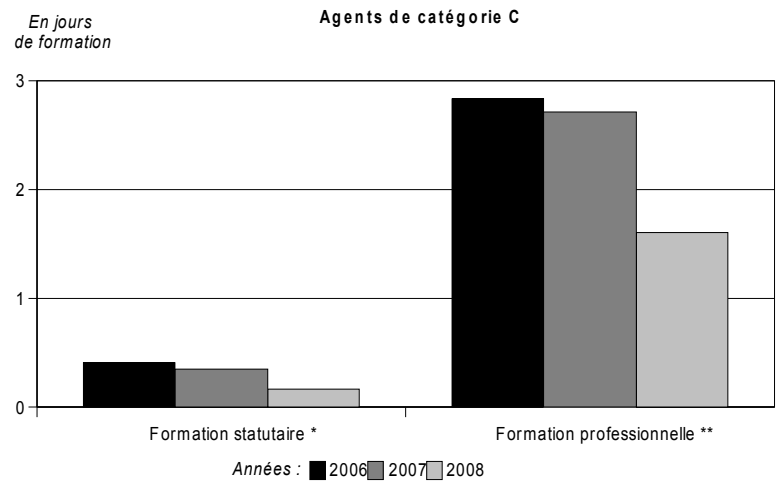
1.2.3 Evolution du nombre de jours de formation moyen par agent de catégorie C :

	Agents de catégorie C		
	2006	2007	2008
Formation statutaire *	0,41	0,35	0,18
Formation professionnelle **	2,84	2,72	1,61
<i>Formation continue ***</i>	<i>2,33</i>	<i>2,30</i>	<i>1,24</i>
<i>Préparation aux examens et concours</i>	<i>0,44</i>	<i>0,33</i>	<i>0,21</i>
<i>Congé de formation et bilan professionnel</i>	<i>0,07</i>	<i>0,09</i>	<i>0,15</i>
Total formation statutaire et professionnelle	3,24	3,07	1,79

* ex-formation initiale

** ex-formation continue

*** ex-formation perfectionnement et prise de poste



Constat :

Quelles que soient les années, le nombre de jours de formation suivis par les agents de catégorie C est inférieur à la moyenne toutes catégories (cf points 2.2.1.2.5). En 2008, il a atteint son niveau le plus bas après une très forte baisse depuis 2006. Entre 2006 et 2008, le nombre de jours de formations suivis par les agents de catégorie C a ainsi diminué de 45%.

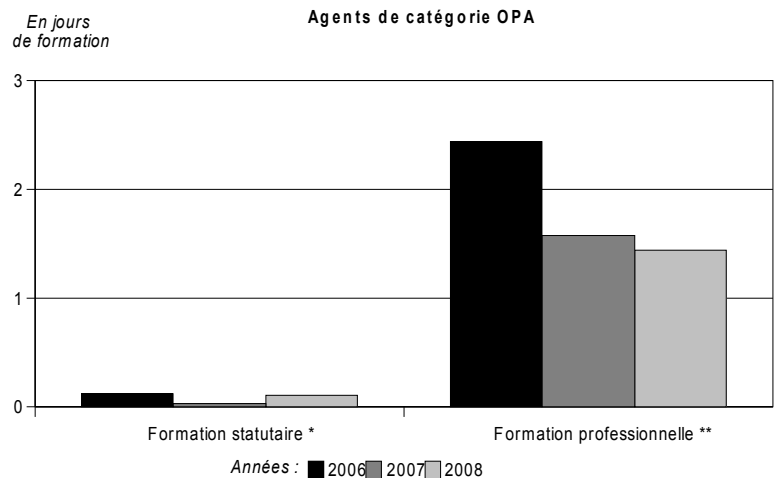
1.2.4 Evolution du nombre de jours de formation moyen par agent de catégorie OPA :

	Agents de catégorie OPA		
	2006	2007	2008
Formation statutaire *	0,13	0,04	0,11
Formation professionnelle **	2,44	1,59	1,44
<i>Formation continue ***</i>	<i>2,33</i>	<i>1,43</i>	<i>1,35</i>
<i>Préparation aux examens et concours</i>	<i>0,07</i>	<i>0,11</i>	<i>0,07</i>
<i>Congé de formation et bilan professionnel</i>	<i>0,04</i>	<i>0,05</i>	<i>0,01</i>
Total formation statutaire et professionnelle	2,57	1,63	1,55

* ex-formation initiale

** ex-formation continue

*** ex-formation perfectionnement et prise de poste



Constat :

Quelles que soient les années, la catégorie des agents OPA est celle qui suit, en moyenne, le moins de journées de formation. Le nombre de jours suivis par cette catégorie est également en forte baisse depuis 2006. On constate ainsi une diminution de 40% entre 2006 et 2008.

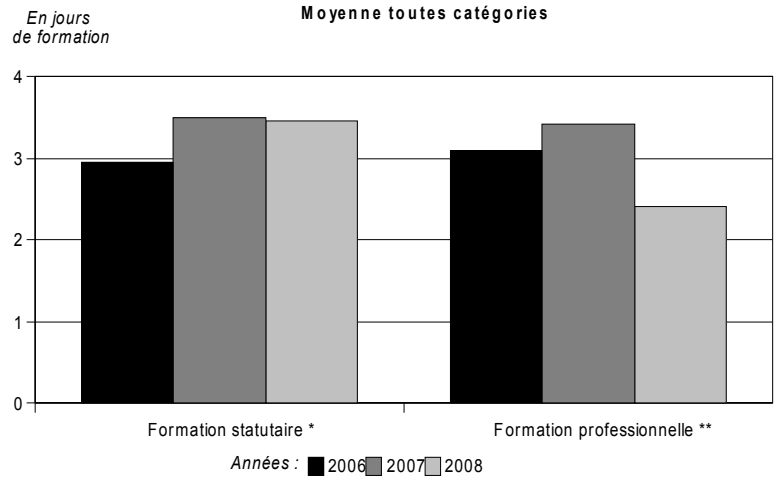
1.2.5 Evolution du nombre de jours de formation moyen par agent, toutes catégories :

	Moyenne toutes catégories		
	2006	2007	2008
Formation statutaire *	2,96	3,51	3,46
Formation professionnelle **	3,11	3,42	2,42
<i>Formation continue ***</i>	<i>2,67</i>	<i>2,97</i>	<i>2,02</i>
<i>Préparation aux examens et concours</i>	<i>0,34</i>	<i>0,30</i>	<i>0,22</i>
<i>Congé de formation et bilan professionnel</i>	<i>0,10</i>	<i>0,15</i>	<i>0,17</i>
Total formation statutaire et professionnelle	6,07	6,93	5,87

* ex-formation initiale

** ex-formation continue

*** ex-formation perfectionnement et prise de poste



Constat :

Le nombre moyen de jours de formation suivis par les agents, toutes catégories, a augmenté de 14% entre 2006 et 2007. Cela s'explique par l'augmentation du nombre de jours de formation suivis par les agents de catégorie A en 2007 (cf point 2.2.1.2.1).

Le nombre moyen de jours de formation suivis diminue ensuite en 2008. La baisse est ainsi de 15% entre 2007 et 2008. En 2008, le nombre de jours de formation suivis par l'ensemble des catégories est ainsi assez proche de celui constaté en 2006. La baisse entre ces deux années se limite donc uniquement à 3%.

Pour autant, cette baisse n'est pas représentative de la tendance propre à la formation statutaire qui n'a cessé d'augmenter depuis 2006. Sa croissance, essentiellement due à une augmentation de 19% en 2007, est ainsi de 17% entre 2006 et 2008.

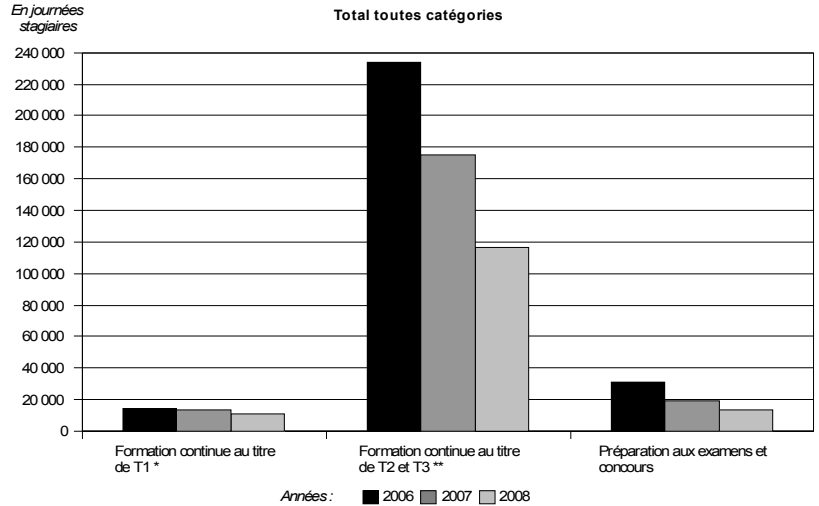
1.3 Evolution de la formation continue reçue en journées x stagiaires

1.3.1 Evolution de la formation continue reçue par les agents, toutes catégories :

Typologies de formation	Total toutes catégories		
	2006	2007	2008
Formation continue au titre de T1 *	14 483	13 036	10 893
Formation continue au titre de T2 et T3 **	234 059	175 486	116 580
Préparation aux examens et concours	31 304	19 176	13 807
Total	279 846	207 698	141 280

* ex-formation prise de poste

** ex-formation perfectionnement



Constat :

Le nombre de journées stagiaires, toutes catégories confondues, est en diminution depuis 2006, quelles que soient les typologies de formation. Le total a ainsi baissé de 50% entre 2006 et 2008. Les plus fortes baisses concernent la formation continue au titre de T2 et T3 (baisse de 50% entre 2006 et 2008) et la préparation aux examens et concours (baisse de 56% entre 2006 et 2008).

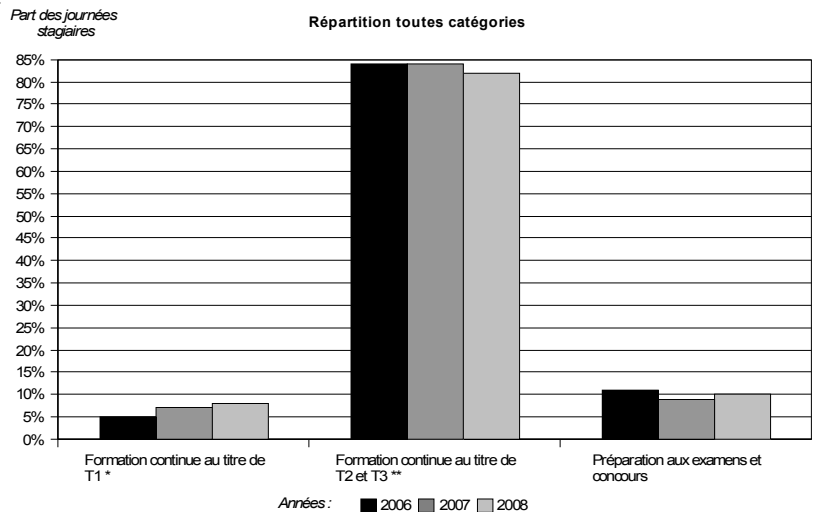
Cette baisse générale est particulièrement marquée pour les agents de catégorie C (baisse de 74% entre 2006 et 2008, cf point 2.2.1.3.5) qui constitue la majorité de des agents transférés à compter de 2007.

1.3.2 Evolution de la répartition de la formation continue reçue par les agents :

Typologies de formation	%		
	2006	2007	2008
Formation continue au titre de T1 *	5%	7%	8%
Formation continue au titre de T2 et T3 **	84%	84%	82%
Préparation aux examens et concours	11%	9%	10%
Total	100%	100%	100%

* ex-formation prise de poste

** ex-formation perfectionnement



Constat :

En dépit des variations du nombre de journées stagiaires sur les différentes typologies, la part respective de celles-ci est restée sensiblement identique de 2006 à 2008, quelles que soient les typologies de formation continue. Les formations continues suivies au titre de T1 sont tout de même en légère progression de 2006 à 2008.

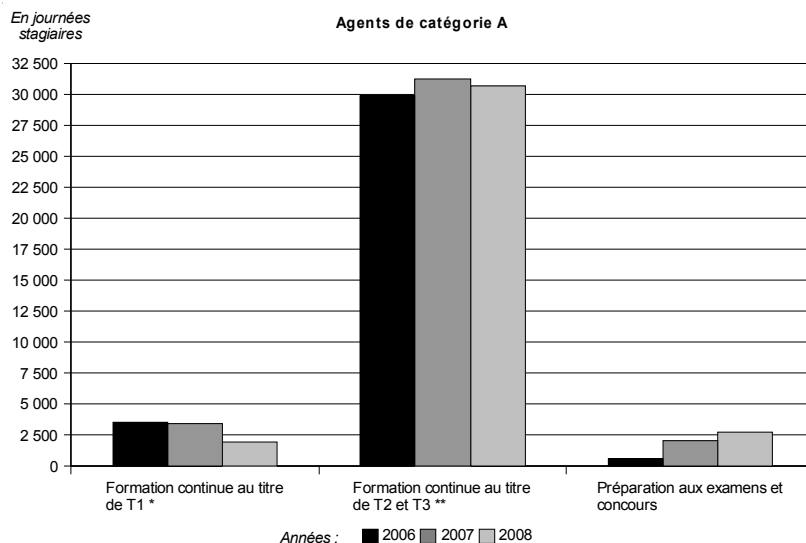
Quelles que soient les années, les stagiaires ont majoritairement bénéficié de formations continues relevant des typologies T2 et T3.

1.3.3 Evolution de la formation continue reçue par les agents de catégorie A :

Typologies de formation	Agents de catégorie A		
	2006	2007	2008
Formation continue au titre de T1 *	3 554	3 348	1 917
Formation continue au titre de T2 et T3 **	29 845	31 219	30 623
Préparation aux examens et concours	556	2 013	2 768
Total	33 955	36 580	35 308

* ex-formation prise de poste

** ex-formation perfectionnement



Constat :

Globalement, le nombre de journées stagiaires des agents de catégorie A est assez stable. On constate ainsi une légère augmentation de 4% entre 2006 et 2008. Cependant, cette stabilité globale ne doit pas masquer la forte diminution du nombre de journées stagiaires des formations continues au titre de T1 des agents de catégorie A (baisse de 46 % entre 2006 et 2008).

Inversement, le nombre de journées stagiaires des préparations aux examens et concours suivies augmente très fortement de 398% entre 2006 et 2008.

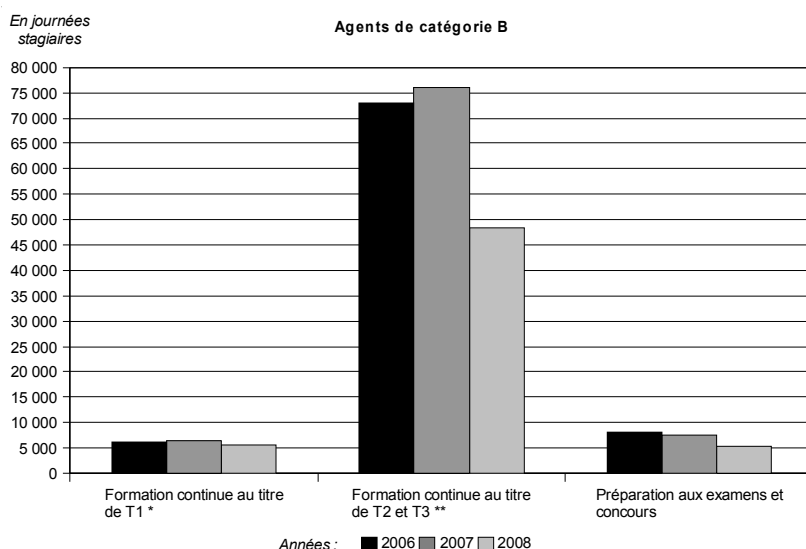
Par ailleurs, on constate que les agents, toutes catégories confondues, suivent principalement des formations continues relevant des typologies T2 et T3.

1.3.4 Evolution de la formation continue reçue par les agents de catégorie B :

Typologies de formation	Agents de catégorie B		
	2006	2007	2008
Formation continue au titre de T1 *	6 273	6 548	5 621
Formation continue au titre de T2 et T3 **	72 877	76 124	48 272
Préparation aux examens et concours	8 070	7 562	5 194
Total	87 220	90 234	59 087

* ex-formation prise de poste

** ex-formation perfectionnement



Constat :

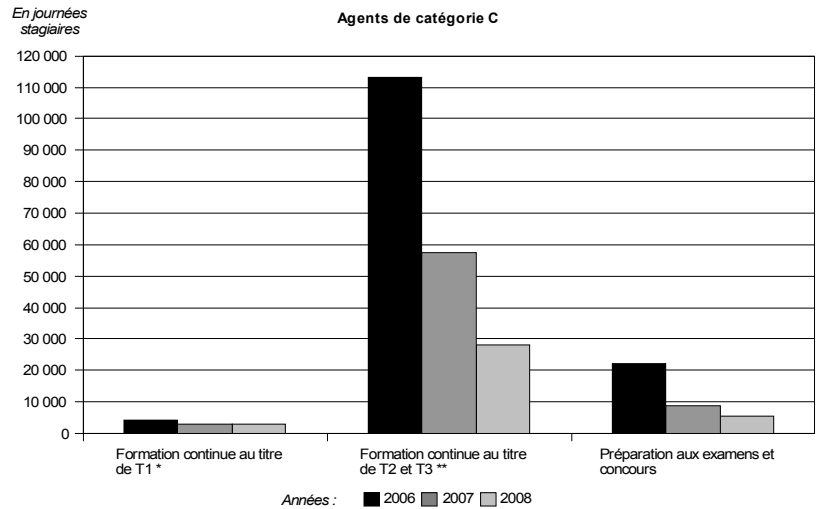
En dépit d'une légère hausse de 3% en 2007, le nombre de journées stagiaires des agents de catégorie B a globalement diminué entre 2006 et 2008. Cette baisse s'élève ainsi à 35% entre 2006 et 2008. Ce constat s'applique à l'ensemble des typologies de la formation continue suivie par les agents de catégorie B.

1.3.5 Evolution de la formation continue reçue par les agents de catégorie C :

Typologies de formation	Agents de catégorie C		
	2006	2007	2008
Formation continue au titre de T1 *	4 143	2 819	2 982
Formation continue au titre de T2 et T3 **	113 364	57 439	28 284
Préparation aux examens et concours	22 117	8 728	5 313
Total	139 624	68 986	36 579

* ex-formation prise de poste

** ex-formation perfectionnement



Constat :

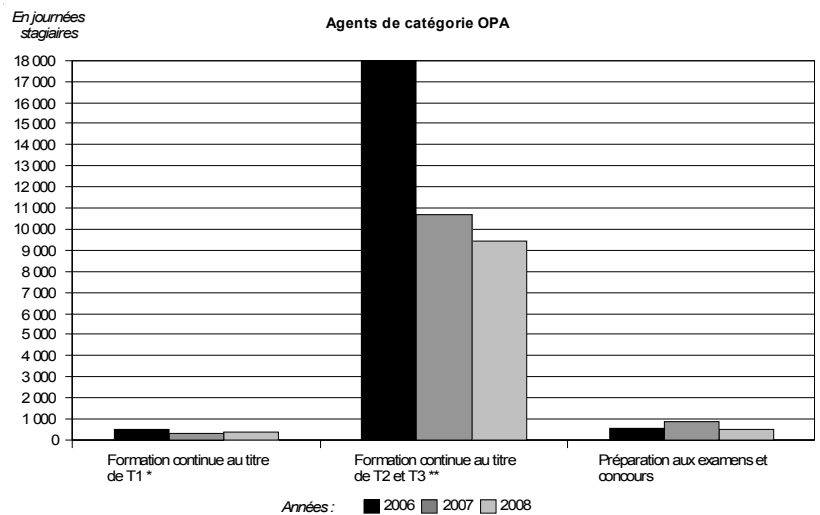
Le nombre de journées stagiaires des agents de catégorie C n'a cessé de diminuer depuis 2006. Entre 2006 et 2008, le nombre de journées stagiaires suivies a fortement diminué de 74%. Cela concerne l'ensemble des typologies de formation et plus particulièrement la formation continue au titre de T2 et T3 (en baisse de 75% entre 2006 et 2008), et la préparation aux examens et concours (en baisse de 76% entre ces deux années).

1.3.6 Evolution de la formation continue reçue par les agents de catégorie OPA :

Typologies de formation	Agents de catégorie OPA		
	2006	2007	2008
Formation continue au titre de T1 *	513	321	373
Formation continue au titre de T2 et T3 **	17 973	10 704	9 401
Préparation aux examens et concours	561	873	532
Total	19 047	11 898	10 306

* ex-formation prise de poste

** ex-formation perfectionnement



Constat :

Le nombre de journées stagiaires des agents OPA est en diminution depuis 2006. Il baisse ainsi de 46% entre 2006 et 2008. Cette baisse est due en grande partie à la diminution de 48% du nombre de journées stagiaire dans le cadre de la formation continue au titre de T2 et T3 entre 2006 et 2008.

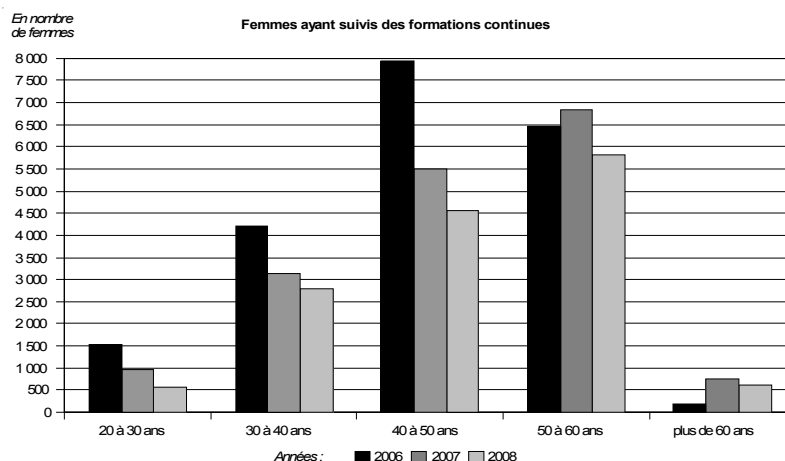
Il est à noter que le nombre de journées stagiaires suivies dans le cadre de la PEC diminue assez légèrement de 5% entre 2006 et 2008. Cela s'explique par la hausse de 56% du nombre de journées stagiaires dans le cadre de préparations aux examens et concours en 2007.

2. Accès à la formation continue par sexe

2.1 Evolution de la répartition par sexe et par tranche d'âge des agents ayant suivi des formations continues

2.1.1 Evolution de la répartition par tranche d'âge du nombre de femmes ayant suivi des formations continues

Tranches d'âge	Femmes		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	1 529	965	570
30 à 40 ans	4 215	3 139	2 777
40 à 50 ans	7 932	5 494	4 553
50 à 60 ans	6 461	6 830	5 834
plus de 60 ans	192	761	627
Total	20 329	17 188	14 360



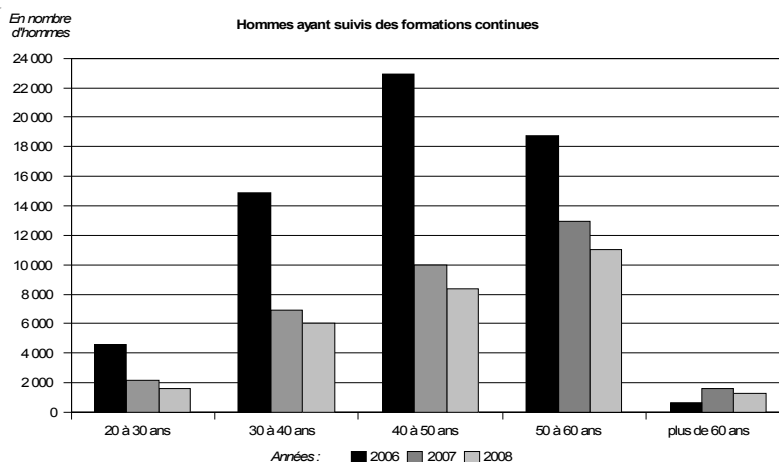
Constat :

Le nombre total de femmes ayant suivi des formations continues est en baisse depuis 2006. Il a diminué de 29% entre 2006 et 2008.

Les évolutions les plus significatives concernent les tranches d'âges des 20 à 30 ans et des plus de 60 ans. Concernant les 20 à 30 ans, le nombre de femmes ayant suivi des formations continues a baissé de 63% entre 2006 et 2008. Inversement, concernant les plus de 60 ans, le nombre de femmes ayant suivi des formations continues a augmenté de 227% entre 2006 et 2008.

2.1.2 Evolution de la répartition par tranche d'âge du nombre d'hommes ayant suivi des formations continues

Tranches d'âge	Hommes		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	4 625	2 135	1 607
30 à 40 ans	14 924	6 908	6 020
40 à 50 ans	22 968	9 972	8 348
50 à 60 ans	18 770	12 984	11 046
plus de 60 ans	608	1 570	1 283
Total	61 894	33 570	28 304



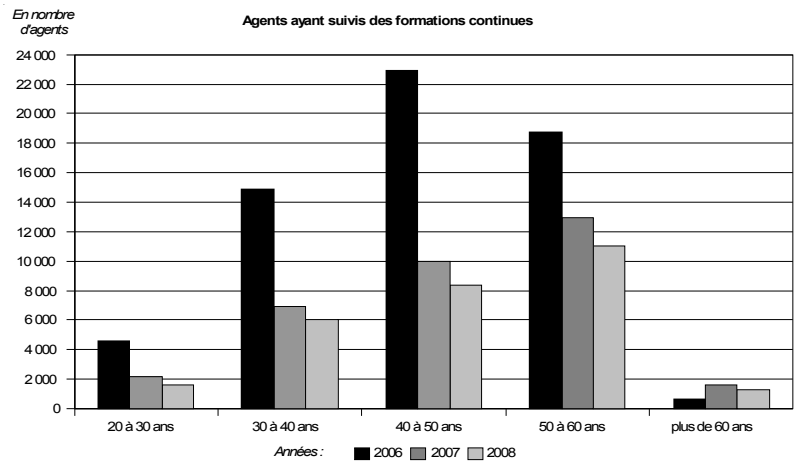
Constat :

Le nombre total d'hommes ayant suivi des formations continues est en baisse depuis 2006. Il a diminué de 54% entre 2006 et 2008. Cette baisse concerne toutes les tranches d'âge d'hommes, hormis ceux de plus de 60 ans dont le nombre ayant suivi des formations continues a augmenté de 111% entre 2006 et 2008. Cela s'explique par une forte hausse de 158% en 2007.

Quelles que soient les années et les tranches d'âge, les hommes ont été plus nombreux que les femmes à suivre des formations.

2.1.3 Evolution de la répartition par tranche d'âge du nombre d'agent ayant suivi des formations continues

Tranches d'âge	Total		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	6 153	3 100	2 176
30 à 40 ans	19 139	10 047	8 797
40 à 50 ans	30 900	15 466	12 900
50 à 60 ans	25 231	19 814	16 880
plus de 60 ans	800	2 331	1 910
Total	82 223	50 758	42 664



Constat :

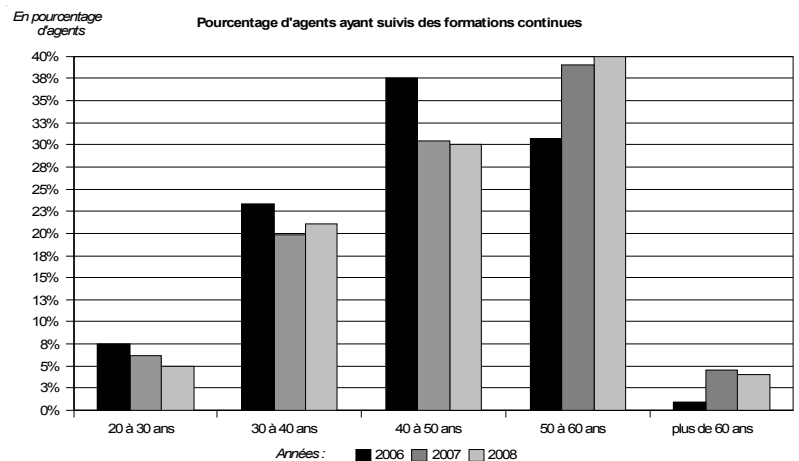
Comme pour les femmes et les hommes, au niveau général, on constate que le nombre total d'agents ayant suivi des formations continues est en baisse. Celle-ci est de 48% entre 2006 et 2008. La tranche d'âge la plus impactée est celle des 20 à 30 ans en baisse de 65% entre 2006 et 2008.

Pour autant, la tranche d'âge des plus de 60 ans fait exception en augmentant de 139% entre 2006 et 2008.

Par ailleurs, on constate que la tranche d'âge des 40 à 50 ans, majoritaire en 2006 en tant que bénéficiaire de formations continues, a été dépassée depuis 2007 par la tranche d'âge des agents de 50 à 60 ans.

2.1.4 Evolution de la part du nombre d'agent, répartis par tranches d'âges ayant suivi des formations continues

Tranches d'âge	%		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	7%	6%	5%
30 à 40 ans	23%	20%	21%
40 à 50 ans	38%	30%	30%
50 à 60 ans	31%	39%	40%
plus de 60 ans	1%	5%	4%
Total	100%	100%	100%



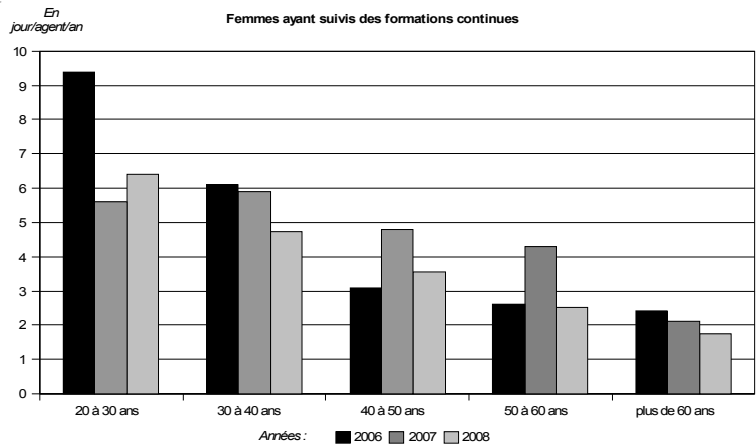
Constat :

Le constat effectué précédemment au point 2.2.2.1.3 se confirme : la tranche des agents de 50 à 60 ans ayant suivi des formations continues est clairement devenue majoritaire à partir de 2007, dépassant ainsi la tranche des agents de 40 à 50 ans.

2.2 Evolution de la répartition par sexe et par tranche d'âge du nombre moyen de jours de formation continue suivis par agent

2.2.1 Evolution de la répartition par tranche d'âge du nombre moyen de jours de formation continue suivis par les femmes

Tranche d'âge	Femmes		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	9,4	5,6	6,4
30 à 40 ans	6,1	5,9	4,7
40 à 50 ans	3,1	4,8	3,6
50 à 60 ans	2,6	4,3	2,5
plus de 60 ans	2,4	2,1	1,7



Constat :

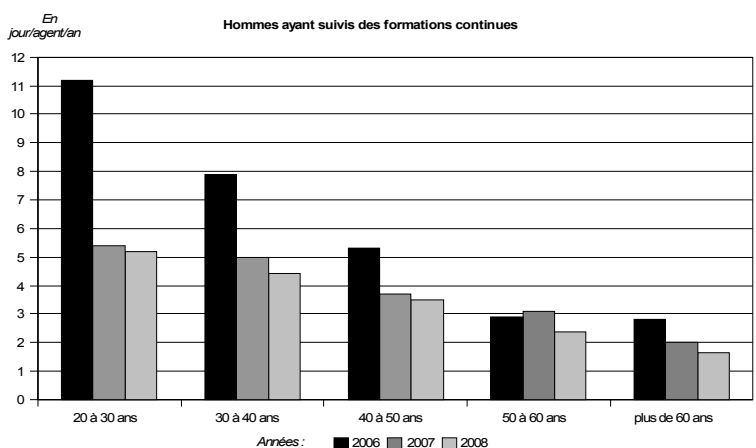
De 2006 à 2008, l'évolution du nombre moyen de jours de formation continue suivis par les femmes est assez variable en fonction des tranches d'âges. Le nombre de journées de formation suivies a globalement diminué pour toutes les tranches d'âges, hormis pour les femmes de 40 à 50 ans, dont le nombre de journées suivies a augmenté de 15% entre 2006 et 2008.

Quelles que soient les années, les femmes de 20 à 30 ans suivent en moyenne plus de journées de formation continue que les autres femmes. Ce sont ensuite les femmes de 30 à 40 ans qui suivent le plus de journées de formation.

En outre, bien que moins nombreuses que les hommes à suivre des formations, on constate qu'à partir de 2007, les femmes ont suivi en moyenne plus de journées de formation que les hommes. On peut ainsi considérer que les femmes suivent, en moyenne, des formations plus longues que les hommes.

2.2.2 Evolution de la répartition par tranche d'âge du nombre moyen de jours de formation continue suivis par les hommes

Tranche d'âge	Hommes		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	11,2	5,4	5,2
30 à 40 ans	7,9	5,0	4,4
40 à 50 ans	5,3	3,7	3,5
50 à 60 ans	2,9	3,1	2,4
plus de 60 ans	2,8	2,0	1,6



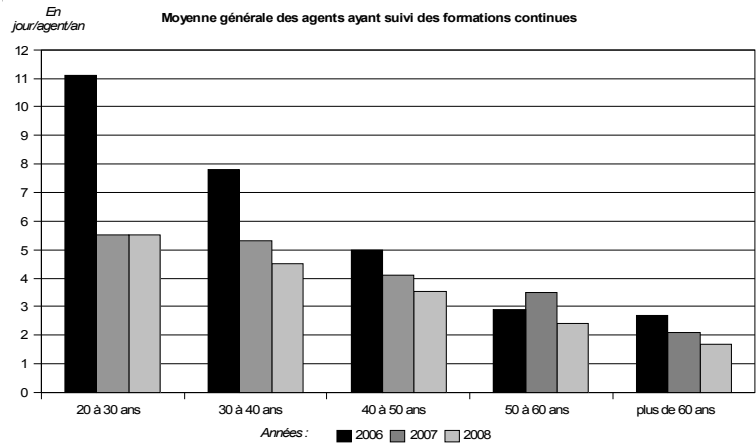
Constat :

De 2006 à 2008 et quelles que soient les tranches d'âges, l'évolution du nombre moyen de journées de formation continue suivies par les hommes est en baisse. La diminution la plus importante concerne les hommes de 20 à 30 ans, dont le nombre de jours moyens de formation suivie est en baisse de 53%.

Par ailleurs, quelles que soient les années, les hommes de 20 à 30 ans suivent en moyenne plus de journées de formation continue que les autres tranches d'âge. Ce sont ensuite les hommes de 30 à 40 ans qui suivent le plus de journées de formation.

2.2.3 Evolution de la répartition par tranche d'âge du nombre moyen de jours de formation continue suivis par les agents

Tranche d'âge	Moyenne générale		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	11,1	5,5	5,5
30 à 40 ans	7,8	5,3	4,5
40 à 50 ans	5,0	4,1	3,5
50 à 60 ans	2,9	3,5	2,4
plus de 60 ans	2,7	2,1	1,7



Constat :

Comme pour les femmes et les hommes, au niveau global, la tendance est à la baisse généralisée du nombre de journées de formation continue suivies par agent et par an. Toutes les tranches d'âges sont impactées et plus particulièrement les agents de 20 à 30 ans dont le nombre de jours moyens suivis a baissé de 50% entre 2006 et 2008.

Par ailleurs, quelles que soient les années, et bien qu'étant la tranche d'âge la plus impactée par la baisse du nombre de jours moyen suivis, les agents de 20 à 30 ans sont tout de même ceux qui suivent en moyenne le plus de journées de formation. Viennent ensuite les agents de 30 à 40 ans.

ANNEXE 4

Les moyens budgétaires

Evolution du budget du recrutement et de la formation hors dépenses salariales

La prise en charge par les directions de programme de la maîtrise d'ouvrage des actions continue de formation s'est traduite dès 2006 par une augmentation significative des moyens financiers consacrés à la formation, augmentation qui se maintient en 2008.

Les montants présentés ci-dessous sont des autorisations d'engagement.

La présentation des crédits par direction de programme est conforme à l'organisation, programme, action (MPA) de l'année 2008, laquelle évolue fortement en 2009.

Evolution de 2006 à 2008

Années	LFI + PBM (Titre 2 et Titre 3)	Subventions écoles (Titre 6)	Titre 9	TOTAL
2008	28 621 615 €	14 410 000 €	3 624 960 €	46 656 575 €
2007	27 134 405 €	14 996 650 €	3 549 050 €	45 680 105 €
2006	30 535 000 €	7 354 290 €	3 877 000 €	41 766 290 €

Masse salariale du ministère

Année 2008	A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Effectif en fonction au 1er janvier 2008 * (1)	10 446	20 183	25 126	7 256	63 011
Coût salarial annuel par agent ** (2)	37 868 €	31 751 €	24 143 €	29 589 €	
Masse salariale (1) x (2)	395 569 128 €	640 830 433 €	606 617 018 €	214 697 784 €	1 857 714 363 €

* Source : SG/DRH/SEC/GREC1

** Source : DGAFP

Le périmètre de décompte correspond aux effectifs des services du MEEDDAT au 1er janvier 2008, tels que demandés dans l'enquête DGAFP. Les personnels ayant opté dans le cadre des transferts, ainsi que les militaires, ne sont pas comptabilisés. De même, les agent-e-s du ministère de l'Agriculture et de la Pêche (MAP) ne sont pas comptabilisés dans les DDEA.

A l'inverse, les «accueillis budgétaires» (inspecteurs du travail, ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat...) sont comptabilisés.

ANNEXE 4 (suite)

Les formateurs internes

Nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe

Le formateur interne est un-e agent-e reconnu dans sa spécialité et pour ses qualités pédagogiques, qui transmet ses connaissances et ses savoir-faire à un groupe ou une personne, en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques répondant à la commande du maître d'œuvre. Son intervention est accompagnée de la production de supports pédagogiques.

Répartition des formateurs internes par catégorie et par sexe (en nombre d'agents)

Les données relatives aux agents de catégorie B sont hors «contrôleurs des travaux publics de l'Etat» distingués. De même, les éléments notés pour les agent-e-s de catégorie C sont hors «chefs d'équipe et agents d'exploitation», distingués eux aussi.

Année 2008	A	B	Contrôleurs	C	CEE/AES	OPA	Total
Femmes	331	637	16	246	1	14	1 245
Hommes	724	1 041	349	407	98	208	2 827
Total	1 055	1 678	365	653	99	222	4 072

Constat :

Les formateurs internes du ministère sont en grande partie composés d'hommes de catégorie B. Ils représentent 26 % du nombre total de formateurs internes. Ce constat est sensiblement le même que celui fait en 2007 (les hommes de catégorie B représentaient alors 28% des formateurs internes).

Formateurs internes et journées x formateurs

Répartition du nombre de journées x formateurs et du nombre de formateurs internes par catégorie

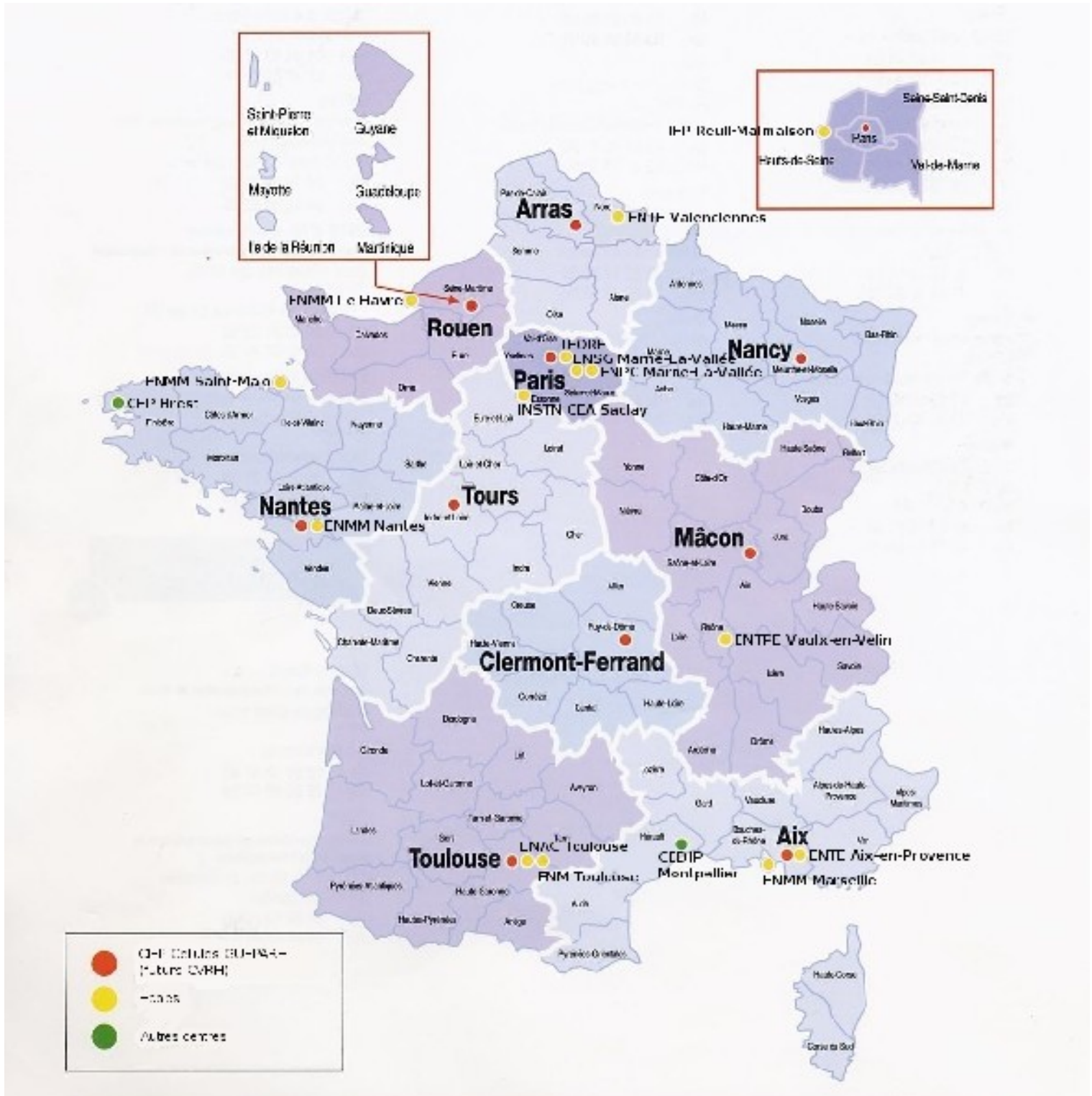
Année 2008	A	B	Contrôleur	C	CEE/AES	OPA	Total
Nombre de journées x formateurs	1 980	4 022	753	1 663	222	618	9 258
Nombre de formateurs	1 055	1 678	365	653	99	222	4 072
Moyenne des journées de formation par formateur	1,9	2,4	2,1	2,5	2,2	2,8	2,3

Constat :

La moyenne globale des journées de formation par formateur diminue entre 2007 et 2008. Elle passe de 3 jours à 2,3 jours (-23%).

ANNEXE 4 (suite)

Cartographie du réseau formation du MEEDDM



Les sources

Le projet stratégique du ministère (juin 2008)

Le projet de service de la DRH (juin 2009)

Le projet de service du SPES

Le portail intranet du ministère

La circulaire ministérielle du 26 février 2009 relative à la mise en œuvre de la FPTLV

Les assises ministérielles de la formation – 19 octobre 2009

Les journées d'études du groupe stratégique des compétences des 17 novembre et 7 décembre 2009

GLOSSAIRE

En cours de rédaction

Ressources, territoires, habitats et logement
Énergie et climat Développement durable
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

Présent
pour
l'avenir

Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer
Secrétariat général
Direction des Ressources Humaines
Service des Emplois et des Compétences
Sous-direction du Développement des Compétences et de la Formation
Bureau de la Coordination de la Formation

Tour Pascal B
92055 La Défense Cedex
Tél. : 01 40 81 21 22

www.developpement-durable.gouv.fr